

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH YAYASAN DAIL KHAIRAAT KOTA JAKARTA BARAT

Royhan Akbar Romadandi<sup>1</sup>, Rani<sup>2</sup>  
[dandiroyhan1234@gmail.com](mailto:dandiroyhan1234@gmail.com)<sup>1</sup>, [rani.rxa@bsi.ac.id](mailto:rani.rxa@bsi.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRAK

Yayasan Da'il Khairaat merupakan lembaga pendidikan yang mengelola berbagai jenjang pendidikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan Metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 58 pegawai sebagai responden. Teknik sampel jenuh salah satu jenis metode non probability sampling. Pengumpulan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5, wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan SPSS versi 25 melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000 < 0,05; t hitung 5,185 > t tabel 1,673). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,023 < 0,05; t hitung 2,347 > t tabel 1,673). Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000 < 0,05; F hitung 91,976 > F tabel 3,16) dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,770 itu 77 % sedangkan 23% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*The Da'il Khairaat Foundation is an educational institution managing various levels of education. This study aims to analyze the influence of organizational culture and the work environment on employee performance. A quantitative research method was employed using a saturated sampling technique involving 58 employees as respondents; saturated sampling is a type of non-probability sampling method. Data were collected through questionnaires using a 5-point Likert scale, interviews, and observations. Data analysis was conducted using SPSS version 25, utilizing t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The t-test results indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance (Sig. 0.000 < 0.05; t-calculated 5.185 > t-table 1.673). The work environment also significantly affects employee performance (Sig. 0.023 < 0.05; t-calculated 2.347 > t-table 1.673). Simultaneously, organizational culture and the work environment have a significant effect on employee performance (Sig. 0.000 < 0.05; F-calculated 91.976 > F-table 3.16), with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.770 (77%), while the remaining 23% is influenced by other factors.*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Environment, Employee Performa.

### PENDAHULUAN

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang memerlukan sistem manajemen yang baik untuk beroperasi dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor penting dalam pengelolaan sekolah adalah budaya organisasi yang dianut oleh semua anggota. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang ada di lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang dipatuhi bersama oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam berperilaku di tempat kerja. Budaya ini berfungsi sebagai kekuatan sosial yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai serta membantu mencapai

tujuan organisasi (Vialita, Mamangkey, Lengkong, & Pondaag, 2026).

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan material yang ditemui, serta lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya secara individual atau berkelompok (Ades Asike, 2023)

Dalam sekolah yayasan dail khairaat, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan faktor pendukung seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Difa Abri Umam & Sofyan Marwansyah, 2026).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ibnu Saeati & Muhamad Abid, 2024), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan (Karmila & Chandraningrat, 2025). Selain itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada lembaga pendidikan di Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat masih relatif terbatas sehingga masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sekolah Yayasan Da'il Khairaat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai perilaku organisasi dan kinerja pegawai, serta menjadi referensi bagi pihak manajemen sekolah dalam merumuskan strategi penguatan budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yang merupakan salah satu jenis metode non-probability sampling. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan keseluruhan jumlah populasi, sehingga diperoleh total sebanyak 58 responden yang digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi penelitian (Febri Marda Tristiyanto, Ramanata Disurya, & Putri Cicilia Kristina, 2023).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik, di mana pengumpulan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai

sekolah yayasan da'il khairaat kota jakarta barat dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Indikator untuk variabel budaya organisasi menurut sulaksono hari meliputi inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan berorientasi detail pada tugas (Putra,Dewi,&Syahputra, 2023).Indikator lingkungan kerja menurut nitisemito meliputi peraturan kerja, penerangan cahaya, sirkulasi udara, dekorasi, dan keamanan (Sumanti Manao, 2022). Adapun indikator untuk kinerja pegawai menurut anwar prabu mangkunegara terdiri atas kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tingkat tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, serta kemampuan untuk mengambil inisiatif (Yudi Setia Rachmanda, Agustian, & Riswandi, 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik demografis responden pada penelitian di Sekolah Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat yang melibatkan total 58 pegawai sebagai sampel, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (55,2%) dan pegawai perempuan sebanyak 26 orang (44,8%). Selain itu, ditinjau dari tingkat usia di atas 35 tahun, dengan jumlah mencapai 28 orang atau sebesar 48,3% dari total responden. Kelompok usia 26–35 tahun berada di urutan berikutnya dengan kontribusi sebanyak 25 responden (43,1%), sedangkan responden dalam rentang usia 18–25 tahun hanya berjumlah 5 orang (8,6%).

Selain itu, ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 48 orang (82,8%), diikuti oleh jenjang SMA/SMK sebanyak 6 orang (10,3%), S2 sebanyak 3 orang (5,2%), serta S3 sebanyak 1 orang (1,7%).

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diukur dengan nilai r. Kriteria jika r hitung > r tabel = valid dan jika r hitung < r tabel = tidak valid. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 58, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r product moment pearson dengan df (degree of freedom) =  $n - 2$ , jadi  $df = 58 - 2 = 56$ , maka r tabel = 0,259

**Tabel 1 Uji Validitas Budaya Organisasi X1**

| ITEM<br>PERNYATAAN | R Hitung | R TABEL | KETERANGAN |
|--------------------|----------|---------|------------|
| X1.1               | 0,859    | 0,259   | VALID      |
| X1.2               | 0,812    | 0,259   | VALID      |
| X1.3               | 0,713    | 0,259   | VALID      |
| X1.4               | 0,807    | 0,259   | VALID      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.5  | 0,853 | 0,259 | VALID |
| X1.6  | 0,787 | 0,259 | VALID |
| X1.7  | 0,878 | 0,259 | VALID |
| X1.8  | 0,866 | 0,259 | VALID |
| X1.9  | 0,850 | 0,259 | VALID |
| X1.10 | 0,844 | 0,259 | VALID |

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja X2

| ITEM<br>PERNYATAAN | R <sub>HITUNG</sub> | R <sub>TABEL</sub> | KETERANGAN |
|--------------------|---------------------|--------------------|------------|
| X2.1               | 0,615               | 0,259              | VALID      |
| X2.2               | 0,727               | 0,259              | VALID      |
| X2.3               | 0,809               | 0,259              | VALID      |
| X2.4               | 0,828               | 0,259              | VALID      |
| X2.5               | 0,904               | 0,259              | VALID      |
| X2.6               | 0,796               | 0,259              | VALID      |
| X2.7               | 0,869               | 0,259              | VALID      |
| X2.8               | 0,833               | 0,259              | VALID      |
| X2.9               | 0,877               | 0,259              | VALID      |
| X2.10              | 0,808               | 0,259              | VALID      |

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

| ITEM<br>PERNYATAAN | R <sub>HITUNG</sub> | R <sub>TABEL</sub> | KETERANGAN |
|--------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Y1                 | 0,766               | 0,259              | VALID      |
| Y2                 | 0,849               | 0,259              | VALID      |
| Y3                 | 0,834               | 0,259              | VALID      |
| Y4                 | 0,869               | 0,259              | VALID      |
| Y5                 | 0,837               | 0,259              | VALID      |
| Y6                 | 0,869               | 0,259              | VALID      |
| Y7                 | 0,899               | 0,259              | VALID      |
| Y8                 | 0,874               | 0,259              | VALID      |
| Y9                 | 0,778               | 0,259              | VALID      |
| Y10                | 0,771               | 0,259              | VALID      |

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada ketiga variabel, seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,259), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

Tabel 4 Uji Reliabilitas

| Variabel                         | Cronbach's Alpha | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|------------------------|------------|
| Budaya Organisasi X <sub>1</sub> | 0,948            | 0,60                   | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja X <sub>2</sub>  | 0,941            | 0,60                   | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai Y                | 0,949            | 0,60                   | Reliabel   |

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,941, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,949. Seluruh nilai berada di atas 0,60 sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki mengikuti distribusi normal, kita melakukan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan grafik pp-plot adalah dua teknik untuk melakukan uji normalitas.

**Tabel 5 Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual          |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| N                                | 58                        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean .0000000             |
|                                  | Std. Deviation 3.12507190 |
| Most Extreme Differences         | Absolute .107             |
|                                  | Positive .107             |
|                                  | Negative -.099            |
| Test Statistic                   | .107                      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | .096 <sup>c</sup>         |

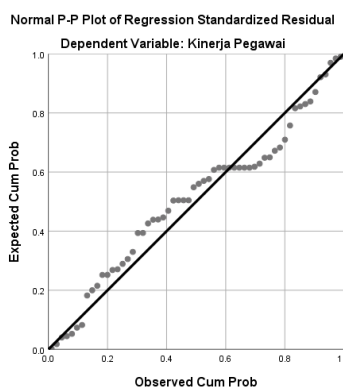
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Asymp. sig data adalah 0,96 > 0,05 sehingga berdistribusi normal.



Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

**Gambar 1 Uji Normalitas Metode Grafik**

Pada tabel pp-plot bisa diamati titik mengikuti dan mendekati garis diagonal yang

menjadikannya bisa dijabarkan data pada variabel berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokeditas

Untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan varians yang tidak merata pada residual dari berbagai observasi, digunakan uji heteroskedastisitas. Temuan uji heteroskeditas disajikan di bawah ini:

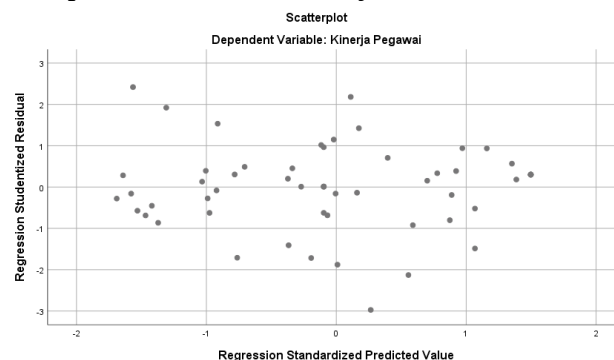
**Tabel 6 Uji Heterokeditas Metode Rank Spearman's Rho**

|                |                         | Correlations            |                   |                  |                         |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|------------------|-------------------------|
|                |                         |                         | Budaya Organisasi | Lingkungan Kerja | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Budaya Organisasi       | Correlation Coefficient | 1.000             | .859**           | .146                    |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         |                   | .000             | .274                    |
|                |                         | N                       | 58                | 58               | 58                      |
|                | Lingkungan Kerja        | Correlation Coefficient | .859**            | 1.000            | .089                    |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .000              | .                | .509                    |
|                |                         | N                       | 58                | 58               | 58                      |
|                | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .146              | .089             | 1.000                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .274              | .509             | .                       |
|                |                         | N                       | 58                | 58               | 58                      |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Rank Spearman's Rho diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,274 dan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,509. Karena nilai signifikansi untuk masing-masing variabel tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05 ( $0,274 > 0,05$  dan  $0,509 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Gambar 2 Uji Heterokeditas Metode Grafik

Berdasarkan tabel Scatterplot distribusi titik data tidak berpola. Maka bisa dijabarkan tidak ada heterokeditas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Tanda-tanda multikolinearitas pada model penelitian dapat dideteksi menggunakan faktor inflasi varians (VIF) atau toleransi. Nilai VIF harus di bawah 10,00 dan toleransi

harus lebih dari 0,1 untuk memenuhi persyaratan. Jika kondisi ini terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent tidak menunjukkan multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)        | 3.533                       | 2.760      |                           | 1.280 | .206 |                         |       |
| Budaya Organisasi | .634                        | .122       | .625                      | 5.185 | .000 | .288                    | 3.475 |
| Lingkungan Kerja  | .276                        | .118       | .283                      | 2.347 | .023 | .288                    | 3.475 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Dari tabel Uji Multikolinearitas diketahui bahwa dari hasil skor Tolerance variabel X1 dan X2 adalah  $0,288 > 0,1$  dan skor VIF yaitu  $3,475 < 10$ . Maka bisa dijabarkan tidak ada multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa penting budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf keyakinan (0,05), maka  $H_0$  yang menyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat ditolak, dan  $H_a$  yang menyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat diterima.

**Tabel 8 Uji Parsial**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)      | 3.533                       | 2.760      |                           | 1.280 | .206 |
| Budaya Organisasi | .634                        | .122       | .625                      | 5.185 | .000 |
| Lingkungan Kerja  | .276                        | .118       | .283                      | 2.347 | .023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

- Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai thitung 5,185 > ttabel 1,673 dan Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai thitung 2,347 > ttabel 1,673 dan Sig. 0,023 < 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 2. Uji Simultan

Uji signifikan simultan (F) digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat atau tidaknya, pengaruh secara bersama (simultan) antara variabel independent terhadap

variabel dependent. Hasil uji signifikan F (Simultan) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 9 Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1861.817       | 2  | 930.908     | 91.976 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 556.666        | 55 | 10.121      |        |                   |
|       | Total      | 2418.483       | 57 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa  $F_{hitung} 91,976 > F_{tabel} 3,16$  dan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Yayasan Da'il Khairaat. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Dengan menghitung koefisien determinasi parsial, maka dapat dilihat variable independent mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependent. Hasil uji determinan parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10 Uji Determinasi Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Correlations |         |      |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error |                           |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)        | 3.533                       | 2.760      |                           | 1.280 | .206 |              |         |      |
|       | Budaya Organisasi | .634                        | .122       | .625                      | 5.185 | .000 | .864         | .573    | .335 |
|       | Lingkungan Kerja  | .276                        | .118       | .283                      | 2.347 | .023 | .811         | .302    | .152 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Perhitungan dalam uji koefisien determinasi parsial budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independent, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependent. Hasil penjabaran dari perhitungan pada tabel diatas, koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

| Variabel Penelitian    | Coefficients Beta × Coefficients Correlation Zero-Order | Hasil    | (%)      |
|------------------------|---------------------------------------------------------|----------|----------|
| Budaya Organisasi (X1) | $0,625 \times 0,864$                                    | 0,54     | 54%      |
| Lingkungan Kerja (X2)  | $0,283 \times 0,811$                                    | 0,229513 | 22,9513% |

|              |          |                              |
|--------------|----------|------------------------------|
| <b>Total</b> | 0,769513 | 76,9513%<br>Dibulatkan (77%) |
|--------------|----------|------------------------------|

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Budaya Organisasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 54%, sedangkan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 22,95%. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 76,95% atau dibulatkan menjadi 77% terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 11 Uji Determinasi Simultan  
Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .877 <sup>a</sup> | .770     | .761              | 3.181                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

Hasil uji koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,770. Artinya, variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berkontribusi sebesar 77% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 23% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4. Uji Koefisien Regresi

Tabel 12 Uji Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 3.533                       | 2.760      |                           | 1.280 | .206 |
|       | Budaya Organisasi | .634                        | .122       | .625                      | 5.185 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja  | .276                        | .118       | .283                      | 2.347 | .023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 25, 2026

**Rumusnya yaitu:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$**

**$Y = 3,533 + 0,634X_1 + 0,276X_2 + e$**

1. Nilai konstanta sebesar 3,533 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 3,533.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,634. Koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,276 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,276. Koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah.

#### Pembahasan

##### 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekolah Dail Khairaat Kota Jakarta Barat

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), bahwa budaya organisasi (X1) terhadap Thitung 5,185 > Ttabel 1,673 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat. Dengan demikian, Hal yang menyatakan bahwa budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Annisa Rahayu, Yusri Ilyas, 2024) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja pegawai Sekolah Dail Khairaat Kota Jakarta Barat**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap  $T_{hitung}$  2,347 >  $T_{tabel}$  1,673 dan nilai Sig. 0,023 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat. Dengan demikian,  $H_{a2}$  diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Annisa Rahayu, Yusri Ilyas, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekolah Dail Khairaat Kota Jakarta Barat**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), bahwa  $F_{hitung}$  91,976 >  $F_{tabel}$  3,16 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat. Dengan demikian,  $H_{a3}$  diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Annisa Rahayu, Yusri Ilyas, 2024) yang menyatakan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan perolehan penelitian uji t di atas, skor  $t_{hitung}$  Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 5,185 > nilai  $t_{tabel}$  (1,673) dan sig. 0,000 < 0,05, diketahui pada Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekolah Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat.
2. Berdasarkan temuan perolehan penelitian uji t di atas, nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,347 > nilai  $t_{tabel}$  (1,673) dan sig. 0,023 < 0,05, diketahui pada Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekolah Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat.
3. Berdasarkan hasil perolehan uji F di atas, skor  $F_{hitung}$  sebesar 91,976 > skor  $F_{tabel}$  (3,16) dan sig. 0,000 < 0,05, diketahui pada Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekolah Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Yayasan Dail Khairaat Jakarta Barat, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak Yayasan Da'il Khairaat Kota Jakarta Barat disarankan untuk terus mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan sekolah dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam perumusan gagasan kreatif, mempererat komunikasi yang harmonis, serta menanamkan nilai-nilai tanggung jawab dan

profesionalisme kerja secara konsisten. Langkah ini penting untuk menjaga kekompakan tim sekaligus mendorong pencapaian visi institusi pendidikan secara optimal.

2. Mengingat lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran tugas pegawai, manajemen sekolah disarankan untuk melakukan pembenahan pada fasilitas fisik yang masih menjadi kendala. Berdasarkan temuan di lapangan, beberapa ruang kerja perlu mendapat perhatian khusus terkait peningkatan pencahayaan, sirkulasi udara agar tidak terasa panas pada siang hari, optimalisasi fasilitas penunjang seperti area lapangan, serta penguatan sistem keamanan lingkungan sekolah. Lingkungan fisik yang kondusif akan memberikan kenyamanan ekstra bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas harian mereka.
3. Manajemen Yayasan Da'il Khairaat disarankan untuk menegakkan kedisiplinan kerja secara lebih intensif, khususnya dalam hal ketepatan waktu kehadiran pegawai. Di samping itu, pimpinan dapat memberikan ruang serta motivasi bagi pegawai untuk lebih proaktif dan berinisiatif dalam menghadapi berbagai tantangan operasional sekolah. Dengan terjaganya tingkat kedisiplinan dan tingginya inisiatif kerja, kualitas hasil pelayanan pendidikan di yayasan dapat terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.

#### DAFTAR PUSTAKAN

- Ades Asike. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220–230. <https://doi.org/10.29264/jkin.V14i2.2480>
- Annisa Rahayu, Yusri Ilyas, Ratih Ayu Sekarini. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pt. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *Mahasiswa Humanis*, 12(November), 771–785.
- Difa Abri Umam & Sofyan Marwansyah. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Dki Jakarta. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.61401/Relevansi.V2i1.17>
- Febri Marda Tristiyanto, Ramanata Disurya, & Putri Cicilia Kristina. (2023). Pengaruh Latihan Small Sided Games Terhadap Peningkatan Kemampuan Dribbling Permainan Sepak Bola Smp Negeri 32 Palembang. *Jurnal Ilmiah Stok Bina Guna Medan*, 11(2), 129–132. <https://doi.org/10.55081/jsbg.V11i2.1229>
- Ibnu Saeati & Muhamad Abid. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jumbiwira : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 10–18. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.V4i2.2862>
- Karmila, Cindy, & Chandraningrat. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Sahabat Membangun Bersama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 73–80. Retrieved From File:///C:/Users/Asus/Downloads/9.+Cindy+Karmila.Pdf
- Putra, Mifta Wahyu, Dewi, Anita Sumelvia, & Syahputra, Erwin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.33379/jibe.V2i2.2546>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Kedu; Mt Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sumanti Manao, Anis. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 5(No. 1), 1–9.
- Vialita, Mamangkey, Victor P. K., Lengkong, Jessy J., & Pondaag. (2026). Pengaruh Budaya

Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 25(4), 3025–9495.

Yudi Setia Rachmanda, Muhamad Zulfikar Bintang Satrio, Agustian, Aldy, & Riswandi, Dede. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya. *Ekonomi Perjuangan ( Jumper )*, 6(2), 86–101.