



Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kediri

Nia Putri Amelia^{1*}, Indah Yuni Astuti², Angga Permana Mahaputra³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email: niaptriambia@gmail.com¹, indahyuni@uniska-kediri.ac.id², anggapermana@uniska-kediri.ac.id³

*Penulis Korespondensi: niaptriambia@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of organizational culture, job training, and work environment on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Kediri City. The research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique involving 69 employees. Data analysis was conducted using statistical tests with the assistance of SPSS version 26. The results showed that partially, organizational culture, job training, and work environment had a significant effect on employee performance. This was proven by the calculated t-values of each variable, which were greater than the t-table values, and significance values less than 0.05. Simultaneously, the three variables also had a significant effect on employee performance, indicated by the calculated F-value being greater than the F-table value and the significance value being less than 0.05. Therefore, the alternative hypothesis (H_a) was accepted, while the null hypothesis (H_o) was rejected.

Keywords: Employee Performance; Job Training; Ministry of Religious Affairs; Organizational Culture; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 69 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kementerian Agama; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Pelatihan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam kondisi perkembangan global yang terus mengalami percepatan secara signifikan dan berkelanjutan, persaingan di antara perusahaan semakin intensif, setiap organisasi baik sektor swasta maupun instansi pemerintah, diuntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Perubahan lingkungan kerja yang dinamis, dituntut pelayanan publik yang semakin tinggi, serta kemajuan sistem kerja berbasis teknologi menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dilengkapi dengan pengetahuan mendalam, keterampilan unggul, serta pelatihan yang memadai. Dengan demikian, tingkat produktivitas tenaga kerja menjadi elemen strategis yang sangat menentukan tercapainya target organisasi secara efektif.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama dalam organisasi serta dapat dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara berkelanjutan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendukung jalannya organisasi karena mampu memengaruhi struktur dan fungsi organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga ditentukan oleh sistem organisasi, pelatihan atau pengembangan kompetensi, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pelatihan kerja juga menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, performa pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk bekerja secara optimal. Menurut Afandi dalam (Tarigan, et al., 2021), Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan performa individu dalam menjalankan pekerjaannya. Proses tersebut umumnya dilakukan oleh perusahaan, pelatihan tersebut eksklusif diberikan kepada pegawai.

Selain faktor di atas terdapat faktor lainnya yaitu lingkungan kerja, di dalam sebuah organisasi lingkungan kerja pembentukan lingkungan kerja yang baik, aman, serta nyaman sangat diperlukan oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Juliani et al., (2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh langsung yang dimiliki terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Menurut penelitian oleh Januari et al., (2023) menyatakan bahwa ditemukan adanya hubungan langsung yang bersifat positif antara kondisi tempat bekerja dengan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan akan sejalan dengan peningkatan hasil kerja.

Kantor Kementerian Agama Kota Kediri merupakan institusi publik yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai organisasi publik, instansi ini bertanggung jawab menjaga kualitas pelayanan melalui kinerja pegawai yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi, pelatihan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan Kasubbag Umum di Kantor Kementerian Agama Kota Kediri, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut, pertama yaitu dalam budaya organisasi meskipun Kementerian Agama telah menetapkan 5 nilai budaya yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan, namun terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya

menerapkan/menyesuaikan nilai-nilai budaya yang berlaku di Kementerian Agama Kota Kediri, kepribadian pegawai sebagai individu untuk bertindak sesuai dengan budaya yang ada juga belum sepenuhnya sesuai, hal ini terlihat dari masih adanya beberapa pegawai seperti kesadaran diri untuk mengikuti apel pagi pada hari senin beberapa pegawai tidak mengikuti dengan berbagai alasan, terdapat juga terkait kedisiplinan pada jam pulang kerja yang tidak sesuai jadwal dan juga terdapat beberapa pegawai yang bercanda disaat jam kerja, dari sisi pelatihan kerja masih terdapat keterbatasan pelaksanaan pelatihan yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran dan fasilitas. Akibatnya, sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja yang diterapkan di lingkungan Kementerian Agama.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja Variasi bidang tugas, kondisi tempat kerja yang berubah, serta pergantian figur kepemimpinan menjadi faktor penting dalam dinamika organisasi jawabnya dalam kurun waktu tertentu Marnisah et al., (2021:7), Sedangkan Menurut Afandi, (2018:83) performa kerja dimaknai sebagai capaian yang dihasilkan individu maupun tim dalam organisasi berdasarkan otoritas yang dimiliki serta kewajiban yang harus dijalankan guna merealisasikan sasaran institusi tanpa melanggar norma hukum maupun etika yang berlaku etika. Berdasarkan pernyataan-pernyataan kinerja di atas maka kinerja adalah suatu prestasi kerja yang di capai dari apa yang telah dilaksanakan dan upaya pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dinilai dengan berpedoman dengan beberapa indikator, menurut Afandi,(2018:89) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja individu dilakukan melalui beberapa dimensi kinerja yitu sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran, efesiensi dala melaksanakan tugas, kejujuran, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, dan kreativitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola terpadu yang dihasilkan dari perilaku individu dalam organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya Soelistya, (2022:259). Budaya organisasi merupakan faktor pendukung struktur organisasi mengkoordinasi dan memotivasi sumber-sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk saling membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi, (2018:87) sistem norma dalam institusi mencakup seperangkat keyakinan, asumsi dasar, pandangan hidup, serta pola kebiasaan yang berkembang di

dalamnya. Budaya organisasi mencakup nilai- nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi (Afandi, 2018). Budaya organisasi dapat dinilai dengan berpedoman dengan beberapa indikator, menurut Afandi, (2018) yaitu: pelaksanaan norma, nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, kode etik, pelaksanaan seremoni, dan sejarah organisasi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan, sehingga mereka mampu menerima serta menerapkan dalam pelaksanaan pekerjaan Afandi, (2018:128), pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Sedangkan menurut Idayati et al., (2024:147) Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang memiliki tujuan untuk mengubah perilaku dan pengetahuan pegawai dengan cara memberikan pembelajaran yang terarah dan terencana. Menurut Mulyadi et., al dalam (Ananto et al., 2023) mengungkapkan bahwa indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut: instruktur, peserta, materi, dan tujuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi, (2018:66) Merupakan kondisi spesifik yang sedang berlangsung serta berpotensi memengaruhi aktivitas individu saat menjalankan pekerjaan, meliputi temperatur, kadar udara, aliran sirkulasi, intensitas cahaya, serta tingkat suara kerapian lingkungan kerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Seperti yang dikemukakan Junaidi et al., (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kursial dalam upaya meningkatkan kinerja, lingkungan kerja atau kondisi kerja merujuk pada situasi dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu manajemen perusahaan wajib menyiapkan kondisi kerja yang optimal bagi pegawai agar mereka dapat berkinerja maksimal dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Nabawi, (2019) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu: suhu udara, suara bising, keamanan, penggunaan warna, dan hubungan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Kediri yang beralamat di Jl. Mayor Bismo No. 30-A, Semampir, Kec. Mojoroto, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64129, dengan tujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menguji hubungan antarvariabel dan membuktikan hipotesis penelitian. Populasi penelitian terdiri dari 69 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data penelitian diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya. Lokasi penelitian dipilih karena kemudahan memperoleh data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Teknik analisis yang digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Kediri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Korelasi Antara	Sig.	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid

X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,001	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, seluruh instrumen dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, setiap item dalam instrumen penelitian dianggap layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,932	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,949	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,852	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,963	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh variabel diatas mempunyai koefisien atau Cronbach's Alpha >0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁), Pelatihan Kerja (X ₂), Lingkungan Kerja (X ₃), Kinerja Pegawai (Y)	0,198	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel, hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk Budaya Organisasi (X₁), Pelatihan Kerja (X₂), Dan lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,198 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari standar signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

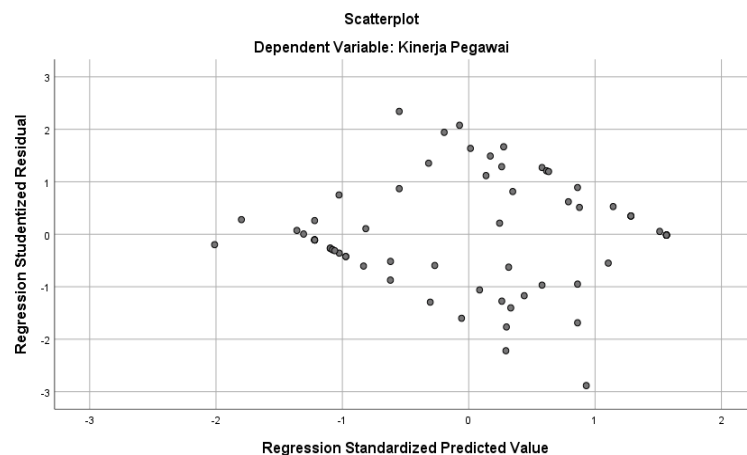
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,308	3.247	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,398	2.515	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,554	1.805	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai Tolerance 0,308 dan VIF 3,247, variabel Pelatihan Kerja (X₂) memiliki nilai Tolerance 0,398 dan VIF 2,515, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai Tolerance 0,554 dan VIF 1,805. Nilai tolerance yang berada di atas 0,10 serta VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar baik di atas maupun di bawah sumbu 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
KLingkungan Kerja (X ₁)	0,366	2.345	0,022	H ₁ Diterima
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,366	2.256	0,027	H ₂ Diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,488	3.390	0,001	H ₃ Diterima
Konstanta (a)				0,488
Nilai Koefisien Determinan R ²				0,645
F hitung				39.311
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,488 + 0,366X_1 + 0,366X_2 + 0,488X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukan bahwa :

- a) Nilai konstanta sebesar 0,488 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) tetap bernilai 0,488 ketika variabel Budaya Organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dianggap konstan.
- b) Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,366 bernilai positif, sehingga peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,366 satuan.
- c) Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,366 juga bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,366 satuan.
- d) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,488 bernilai positif, sehingga setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,488 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai ttabel sebesar 1,997 (df = n-k) serta nilai signifikansi thitung sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diketahui bahwa:

- a) Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $2,345 > ttabel\ 1,997$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$.
- b) Variabel Pelatihan Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai thitung $2,256 > ttabel\ 1,997$ serta nilai signifikansi $0,027 < 0,05$.
- c) Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan oleh nilai thitung $3,390 > ttabel\ 1,997$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 39,311 > F_{tabel} 2,75$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara ketiga variabel independen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri dapat diterima, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R Square yang melebihi 0,5 juga menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini tergolong kuat.

Pembahasan dan Interpretasi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,345 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil koefisien regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,488 dan koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,366, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,366. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai organisasi seperti disiplin, norma kerja, dan kode etik, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lounggina et al. (2026) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,256 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil koefisien regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,488 dan koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,366, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,366. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan

kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan, seperti fasilitas dan frekuensi pelatihan. Dengan demikian, semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuniarti (2026) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $3,390 > ttabel\ 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung konsentrasi kerja dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustin et al. (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Hasil uji F memperoleh nilai Fhitung sebesar $3,166 > Ftabel\ 2,75$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik, pelatihan kerja yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin optimal ketiga faktor tersebut diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri menunjukkan hasil sebagai berikut: 1) Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. 2) Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. 3) Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. 4) Budaya Organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah maupun sektor swasta lainnya. Sementara itu, Kantor Kementerian Agama Kota Kediri diharapkan dapat lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi, efektivitas pelatihan kerja, dan kualitas lingkungan kerja agar kinerja, kenyamanan, dan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Agustin, P., Halim, A., Rambe, B. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Labuhanbatu, U. (2026). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Kabupaten Labuhanbatu: The influence of work environment, organizational culture, career development, and work motivation on employee performance. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 6(1).
- Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan*. Eureka Media Aksara.
- Januari, N., Firjatullah, J., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI Oleh: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 2(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Junaidi, J., Terbuka, U., Kerja, L., Kerja, K., & Daerah, T. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Lounggina, T., Peny, L., Bainhana, I., & Laazar, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325–351.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Simanjuntak, D. B., Marbun, S. N. B., & Gultom, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan. 4(2), 4755–4764. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1322>
- Soelistya, D. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Tarigan, R., & Radito, P. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*, 18(2), 94–104.
- Usadha, I. D. N., & Supriadi, M. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja Dan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Teknik Industri. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 8(1), 66–71. <https://doi.org/10.47532/jiv.v8i1.1250>