

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG

Amara Wijayanti

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2026

Revised Juni 2026

Accepted Juni 2026

Available Juni 2026

amaraawi@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, masih ditemukan permasalahan terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 115 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja pada kategori baik. Hasil uji T menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.010 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.001. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.000 dan nilai F hitung sebesar 11.179. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 23.439 + 0.168.X1 + 0.264.X2$. Peningkatan budaya organisasi dan disiplin kerja perlu terus dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in supporting the achievement of organizational goals. However, issues related to the performance of duties and responsibilities by employees at the Tangerang City Environmental Agency have been identified, indicating that employee performance is not yet optimal. This study aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on the performance of employees at the Tangerang City Environmental Agency. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturation sampling with a total of 115 respondents who are employees of the Tangerang City Environmental Agency. The results show that organizational culture and work discipline fall into the "good" category. The t-test results show that organizational culture has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.010, and work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001. The F-test results show that organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance

with a significance value of 0.000 and a calculated F-value of 11.179. The regression equation obtained is $Y = 23.439 + 0.168X_1 + 0.264X_2$. Efforts to improve organizational culture and work discipline must continue in order to enhance employee performance and support the achievement of organizational goals.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik berperan penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan masyarakat. Menurut Afandi (2018:43), pelayanan publik pada hakikatnya adalah pemberian layanan kepada masyarakat yang merupakan kewajiban aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Pelayanan publik yang diberikan diharapkan dari hari ke hari semakin berkualitas. Oleh karenanya, pelayanan publik dituntut untuk lebih baik setiap harinya agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi. Kebutuhan tersebut bukanlah kebutuhan individual, tetapi kebutuhan publik, yaitu kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh pemerintah, seperti kebutuhan akan kesehatan, pendidikan, dan sebagainya.

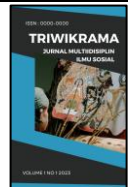
Menurut Ratminto dan Atik (2007:4-5), pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan publik dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan publik guna mencapai tujuan negara sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pembukaan UUD RI Tahun 1945 alinea keempat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pelaksanaannya, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:189), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu: Kemampuan dan keahlian; Pengetahuan; Rancangan kerja; Kepribadian; Motivasi kerja; Kepemimpinan; Gaya kepemimpinan; Budaya organisasi; Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Loyalitas; Komitmen; dan Disiplin kerja. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: *Personal factors*, *Leadership factor*, *Team factors*, *System factor* dan *Contextual situational*. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Terdapat beberapa faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah perilaku tersebut diperbolehkan atau tidak di dalam organisasinya. Menurut Fahmi (2017:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Torang (2014:106) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Penerapan Budaya Organisasi telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman



Pengembangan Budaya Kerja. Dalam Pasal 1 Permenpan RB Nomor 39 Tahun 2012, dijelaskan tujuan dari Peraturan tersebut, yaitu (1) Membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi; (2) Membantu Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan (3) Memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja. Sedangkan sasaran dari Peraturan ini adalah agar terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur negara menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan hidup merupakan isu strategis dan menjadi fokus utama ditengah perkembangan infrastuktur di Indonesia. Dengan maraknya pembangunan yang dilakukan, lingkungan hidup hampir luput dari perhatian pemerintah. Padahal, pembangunan harus dilakukan secara berkelanjutan yang maksudnya adalah pembangunan harus tetap beriringan dengan kesehatan lingkungan hidup. Menurut laporan tahunan Ombudsman RI tahun 2023, lingkungan hidup berada di posisi ketiga tertinggi yang di investigasi atas prakarsa Ombudsman RI. Hal tesebut dilakukan karena adanya dugaan maladministrasi yang terjadi, sehingga Ombudsman RI melakukan investigasi atas prakarsanya sendiri.

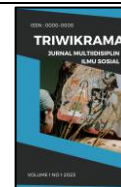
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan perangkat daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup merupakan perpanjangan tangan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berdiri di seluruh daerah di Indonesia yang berfungsi untuk memastikan dan menjaga lingkungan hidup di Indonesia tidak di rusak dan disalahgunakan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan perwujudan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Pasla, B. N. (2023).

Menurut Hari (2019:4) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku didalam organisasi. Senada dengan pendapat tersebut, Edy (2019:1-2) menjelaskan budaya organisasi yaitu seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang



telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Effendy (2015:8), Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Mangkunegara (2011) menjelaskan disiplin kerja secara lebih mendalam, menurutnya disiplin kerja merupakan segala tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2012:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Aidin Bentar, dkk., (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah gambaran tentang pencapaian suatu kebijakan dalam terwujudnya suatu sasaran, tujuan, visi dan misi pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Nurkamal (2022), kinerja adalah sebuah gambaran tentang pencapaian suatu kebijakan dalam terwujudnya suatu sasaran, tujuan, visi dan misi pada suatu perusahaan. Senada dengan pendapat tersebut, Benardin dan Russel dalam Wijaya (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

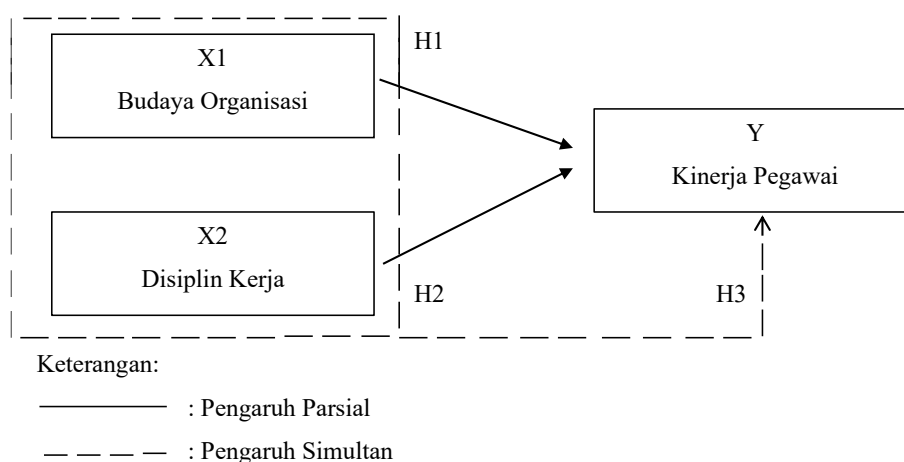
Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:84), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2009:532), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi dan disiplin kerja bertindak sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel dependen. Untuk mengukur budaya organisasi, digunakan indikator seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil kerja, orientasi tim, dan stabilitas. Sementara itu, disiplin kerja

diukur melalui indikator seperti tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Penelitian ini menggunakan bantuan piranti lunak SPSS versi 26, untuk uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis linear berganda berganda, dan pengujian hipotesis. Melalui analisis ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan disiplin kerja secara individu maupun simultan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Peneliti berharap, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Untuk lebih jelasnya, peneliti gambarkan kerangka berpikir pada penelitian ini sebagaimana Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

(Sumber: Peneliti, 2024)

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan metode penelitian eksperimental. Menurut Sugiyono (2018:15), Metode kuantitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Sedangkan penelitian kuantitatif eksperimental adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (perlakuan) terhadap variabel dependen (hasil) dalam kondisi yang terkendalikan. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif eksperimental, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan berdasarkan fakta yang ada, dengan cara membandingkan hasil angka dari analisis data kuesioner dan pendapat-pendapat responden terkait pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dianalisis, sehingga hasil penelitian tersebut dapat untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pernyataan yang berupa kuesioner dan

dibagikan secara *online* menggunakan bantuan Google Form kepada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mendapatkan jawaban yang relevan dan akurat mengenai subjek yang diteliti, seperti pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik demografis responden. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data juga menggunakan studi dokumentasi.

Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data diolah melalui *editing*, *coding*, dan *tabulating* dalam bentuk uji statistik. Analisis data dilakukan setelah semua data yang diperlukan untuk memecahkan masalah terkumpul secara lengkap. Menurut Sugiyono (2018:147) Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

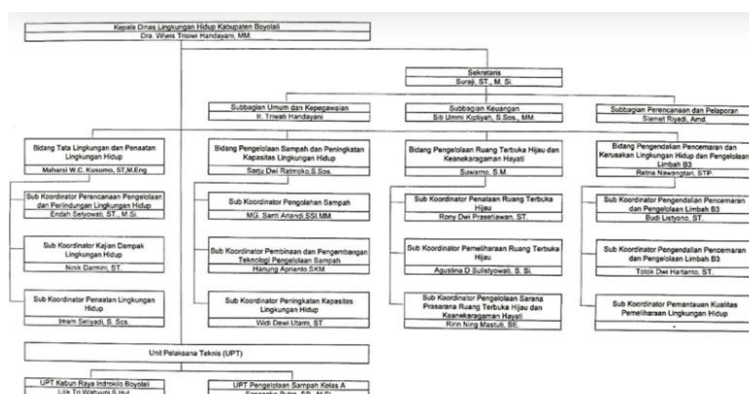
HASIL

Program Desa Devisa

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang merupakan leading sektor dalam menjalankan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 25 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Tangerang. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang beralamat di Kompleks Perkantoran Terpadu Kota Tangerang Jl. Iskandar Muda No.45, RT.005/RW.003, Mekarsari, Kec. Neglasari, Kota Tangerang, Banten 15129, Indonesia.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas Dinas Lingkungan Hidup adalah “membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang lingkungan hidup, bidang kehutanan, dan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan persampahan.”

Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang adalah sebagai berikut :



(Sumber: dlhkotatangerang.id, 2026)

Tugas dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang

a. Tugas

Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

b. Fungsi

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan di bidang lingkungan hidup;
- 2) Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan bidang lingkungan hidup;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang lingkungan hidup;
- 4) Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan bidang lingkungan hidup; pengelolaan UPT; dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Berdasarkan hasil observasi di lapangan yang dilakukan, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang memiliki enam budaya organisasi atau yang lebih umum disebut budaya kerja sebagaimana yang diamanatkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Enam budaya organisasi tersebut ialah Disiplin, Jujur, Ikhlas, Profesional, Tanggung Jawab dan Kerja Sama (DJIPTK). Berikut merupakan skor aktual skala likert dari hasil tanggapan responden variabel budaya organisasi (X1):

Skor Aktual Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Item	Indikator	Bobot Skala Likert					Skor Aktual
		1	2	3	4	5	
P1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	0	5	33	60	17	434
P2		0	4	23	48	40	469
P3		0	3	25	54	33	462
P4	Perhatian pada hal-hal rinci	0	2	29	52	32	459
P5		0	3	28	50	34	460
P6		0	4	22	56	33	463
P7	Orientasi hasil kerja	0	3	24	58	30	460
P8		0	3	21	60	31	464
P9		0	2	27	66	20	449
P10	Orientasi tim	0	4	17	24	70	505
P11		3	8	13	77	14	436
P12		0	0	5	75	35	490
P13	Stabilitas	1	5	5	74	30	472
P14		0	0	3	73	38	491
P15		0	1	6	73	35	487

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor terendah pada indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu pada pernyataan 1 mengenai organisasi menyediakan ruang percakapan terbuka mengenai ide-ide inovatif, skor terbesar pada pernyataan 2 ide-ide inovatif didukung dan dihargai oleh pimpinan. Pada indikator perhatian pada hal-hal rinci skor terendah pada pernyataan 5 mengenai selalu memeriksa ulang pekerjaan karyawan untuk memastikan tidak ada detail yang terlewat dan, skor tertinggi pada pernyataan 6 mengenai terganggu jika ada hal-hal kecil yang tidak teratur atau terlewat dalam pekerjaan saya. Pada indikator orientasi hasil kerja skor terendah pada pernyataan 9 mengenai merasa puas ketika pekerjaan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan dan target yang telah ditetapkan, skor tertinggi pada pernyataan 8 mengenai selalu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk pekerjaan

yang dilakukan. Pada indikator orientasi tim skor terendah pada pernyataan 11 mengenai selalu berusaha untuk mendukung rekan tim agar mereka dapat mencapai hasil yang baik, skor tertinggi pada pernyataan 10 mengenai merasa nyaman bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pada indikator stabilitas skor terendah pada pernyataan 13 mengenai dapat tetap tenang dan fokus meskipun menghadapi tekanan atau situasi yang tidak menentu, skor tertinggi pada pernyataan 14 mengenai merasa nyaman dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja dan dapat beradaptasi dengan cepat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seluruh pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Sebab, dengan adanya disiplin kerja pegawai dapat memiliki komitmen yang menjadi acuan serta dorongan untuk lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Berikut merupakan skor aktual skala likert dari hasil tanggapan responden variabel disiplin kerja (X2):

Skor Aktual Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Indikator	Bobot Skala Likert					Skor Aktual
		1	2	3	4	5	
P16	Tingkat absensi	0	1	13	59	42	487
P17		1	5	16	45	48	479
P18		0	1	9	48	57	506
P19	Perputaran tenaga kerja	0	1	14	59	41	485
P20		0	3	12	49	51	493
P21		0	4	13	58	40	479
P22	Keterlambatan kerja	0	6	11	65	33	470
P23		3	12	19	44	37	445
P24		0	2	13	50	50	493
P25	Kesalahan kerja	2	9	38	55	11	409
P26		2	5	28	45	35	451
P27		0	8	32	54	21	433

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor terendah pada indikator tingkat absensi yaitu pada pernyataan 17 mengenai jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas dan sah, skor terbesar pada pernyataan 18 ketika pegawai tidak dapat hadir, selalu memberikan pemberitahuan sebelumnya dan menjelaskan alasan ketidakhadiran. Pada indikator perputaran tenaga kerja skor terendah pada pernyataan 21 mengenai merasa bahwa kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi cukup memadai dan adil, skor tertinggi pada pernyataan 20 mengenai manajemen berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk bertahan dalam jangka panjang. Pada indikator keterlambatan kerja skor terendah pada pernyataan 23 mengenai keterlambatan dapat mempengaruhi kinerja pribadi dan tim sehingga pegawai berusaha untuk menghindarinya, skor tertinggi pada pernyataan 24 mengenai jika terlambat, pegawai segera memberi tahu atasan atau rekan kerja tentang alasan keterlambatan tersebut. Pada indikator kesalahan kerja skor terendah pada pernyataan 25 mengenai selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan, skor tertinggi pada pernyataan 26 mengenai merasa bertanggung jawab untuk segera memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan.

KINERJA PEGAWAI

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berikut merupakan skor aktual skala likert dari hasil tanggapan responden variabel disiplin kerja (Y):

Skor Aktual Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Indikator	Bobot Skala Likert					Skor Aktual
		1	2	3	4	5	
P28	Kualitas kerja	0	10	17	38	50	321
P29		0	2	16	59	38	242
P30		0	0	9	39	67	362
P31	Kuantitas kerja	1	5	9	41	59	333
P32		0	4	10	60	41	243
P33		0	1	31	36	47	330
P34	Pelaksanaan Tugas	0	5	18	52	40	264
P35		0	3	12	56	44	262
P36		0	0	12	57	46	266
P37	Tanggung Jawab	0	4	5	67	39	218
P38		0	1	9	48	57	314
P39		2	28	26	25	34	306

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor terendah pada indikator kualitas kerja yaitu pada pernyataan 29 mengenai memastikan bahwa setiap tugas yang dilakukan diperiksa kembali untuk memastikan akurasi dan kualitas, skor terbesar pada pernyataan 30 ketika pegawai merasa bangga dengan hasil kerjanya dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap proyek. Pada indikator kuantitas kerja skor terendah pada pernyataan 32 mengenai dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat tanpa mengorbankan kualitas, skor tertinggi pada pernyataan 31 mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada indikator pelaksanaan tugas skor terendah pada pernyataan 35 mengenai dapat bekerja secara mandiri tanpa banyak supervisi dan tetap mencapai hasil yang baik, skor tertinggi pada pernyataan 36 mengenai mengikuti instruksi dan prosedur yang ada dengan seksama dalam melaksanakan tugas-tugas. Pada indikator tanggung jawab skor terendah pada pernyataan 37 mengenai merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, skor tertinggi pada pernyataan 38 mengenai tidak ragu untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaan yang perlu dilakukan, meskipun itu bukan bagian dari tugas utama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan variabel budaya organisasi yang mendapatkan nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0.010 < 0.05$ dan t hitung $2.639 > 1.981$, dapat diinterpretasikan dengan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan sehingga disimpulkan bahwa perhitungan tersebut telah menjawab hipotesis dan rumusan masalah yang telah dirumuskan yakni budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Artinya, budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang mana menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang telah berjalan dengan baik dengan persentase sebesar 80,01%. Dapat dilihat dari adanya kerja sama antarpegawai, orientasi terhadap hasil kerja, serta stabilitas kerja yang cukup baik dalam lingkungan organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi yang memperoleh nilai tertinggi yaitu perhatian pada hal-hal rinci dengan persentase sebesar 80,58% dan stabilitas sebesar 80,17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara teliti dan mampu menjaga kestabilan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, indikator orientasi tim juga berada pada kategori baik yang menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim



yang baik dapat membantu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kendala pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan persentase sebesar 79,13%, meskipun masih berada pada kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya aktif dalam memberikan ide inovatif maupun melakukan pengembangan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

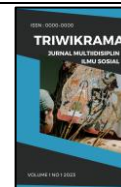
Budaya organisasi benar mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana sejalan dengan teori Wibowo yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang baik akan membentuk karakter pegawai menjadi lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Djatmiko dkk. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan semangat kerja pegawai, memperkuat komunikasi antarpegawai, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi juga dapat membentuk karakter pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa nyaman dengan budaya kerja yang diterapkan, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, kurangnya kerja sama antarpegawai, hingga menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh sebab itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang diharapkan untuk terus memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada inovasi, profesionalisme, kerja sama, dan tanggung jawab agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal serta mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan variabel disiplin kerja yang mendapatkan nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0.001 < 0.05$ dan $t \text{ hitung } 3.406 > 1.981$, dapat diinterpretasikan dengan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan sehingga disimpulkan bahwa perhitungan tersebut telah menjawab hipotesis dan rumusan masalah yang telah dirumuskan yakni disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Artinya, disiplin kerja yang dimiliki pegawai mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 81,59%, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yang sebagian besar pegawai memiliki tingkat kehadiran yang baik dan jarang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.

Selain itu, indikator perputaran tenaga kerja juga memperoleh kategori sangat baik, menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen untuk tetap bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi. Tingginya komitmen pegawai dapat membantu organisasi dalam menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Namun demikian, indikator kesalahan kerja memperoleh nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 74,96%, meskipun masih berada pada kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam meminimalisir kesalahan pekerjaan sehingga dapat



mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Selain itu, pada indikator keterlambatan kerja juga masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya disiplin terhadap waktu kerja.

Disiplin kerja benar mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan teori Zainul Hidayat yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Wijaya dan Laily (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya tingkat disiplin pegawai akan berdampak terhadap meningkatnya efektivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

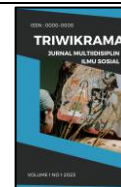
Apabila disiplin kerja pegawai rendah maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya produktivitas organisasi. Oleh sebab itu, disiplin kerja harus terus ditingkatkan melalui pengawasan, evaluasi, dan pembinaan secara berkala. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan motivasi serta pemimpin menjadi contoh baik agar pegawai dapat lebih disiplin dalam bekerja. Pemimpin yang baik menjadi salah satu faktor penting karena pegawai cenderung mengikuti budaya dan perilaku kerja yang diterapkan oleh atasan dalam organisasi. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang diharapkan dapat terus meningkatkan pengawasan dan pembinaan disiplin kerja pegawai agar kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $11,179 > F$ tabel 2,112, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Artinya, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang terlihat dari nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,264 yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi sebesar 0,168.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dan disiplin kerja berada pada kategori baik, kinerja pegawai masih berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 50,16%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan terutama pada indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Pada indikator pelaksanaan tugas masih terdapat pegawai yang belum mampu bekerja secara mandiri dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, pada indikator tanggung jawab masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memiliki inisiatif dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprilianti dkk. yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang tinggi tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.



Sebaliknya, disiplin kerja yang baik akan semakin efektif apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat. Selain itu, penelitian Wiwien Jumadil dkk. (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas pegawai dalam organisasi pemerintahan. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang positif serta memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

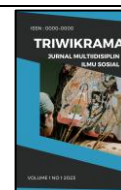
Dapat disimpulkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang perlu meningkatkan penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja secara berkelanjutan melalui pembinaan, evaluasi kerja, pengawasan, serta pemberian motivasi kepada pegawai. Perlu dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Selain itu, organisasi juga perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan pembagian tugas pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif. Organisasi perlu memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam bekerja sehingga pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan rutinitas, tetapi juga mampu memberikan inovasi terhadap pelaksanaan tugas. Peningkatan budaya organisasi dan disiplin kerja juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki budaya kerja yang baik dan disiplin tinggi akan lebih mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut harus menjadi perhatian utama organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara menyeluruh.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, yang diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linier berganda bahwa kinerja pegawai akan lebih meningkat jika budaya organisasi dan disiplin kerja lebih ditingkatkan. Nilai koefisien budaya organisasi yaitu 0.168 dan disiplin kerja yaitu 0.264 bertanda positif yang dinyatakan bahwa arah hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja ternyata searah.
2. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R Square (Koefisien Determinasi) yaitu 0.166 yang artinya artinya pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 16.6%, sehingga 83.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja di luar budaya organisasi dan disiplin kerja yang turut memengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Beberapa kemungkinan faktor lain tersebut antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.
3. Hasil uji t hitung (parsial) variabel budaya organisasi mendapatkan nilai t hitung $2.639 > t$ tabel 1.981 dan probabilitas signifikansinya sebesar $0.010 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji t hitung (parsial) variabel disiplin kerja mendapatkan nilai t hitung $3.406 > t$ tabel 1.981 dan probabilitas signifikansinya sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil uji F hitung didapatkan hasil sebesar 11.179 dengan probabilitas signifikan 0.05 sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$) sebesar 2.112. Maka didapatkan hasil F hitung (11.179) > dari F tabel (2.112) atau dengan nilai sig. = $0.000 < 0.05$. Dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y).



5. Berdasarkan hipotesis peneliti di dapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti data berkorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 diterima, maka dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) atau budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja diterapkan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. budaya organisasi dan disiplin kerja di Dinas Lingkungan Hidup secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih baik.

Saran

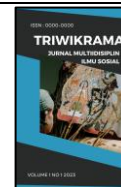
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang diharapkan untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam memberikan gagasan dan inovasi melalui forum evaluasi rutin, diskusi internal, maupun pelatihan pengembangan kompetensi. Selain itu, pemimpin perlu memberikan apresiasi terhadap ide atau usulan yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi sehingga pegawai lebih termotivasi untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang diharapkan untuk meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan melalui evaluasi berkala dan pemberian umpan balik kepada pegawai. Selain itu, diperlukan pelatihan teknis sesuai bidang kerja masing-masing guna meningkatkan ketelitian dan mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
3. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang diharapkan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala, menetapkan target kerja yang jelas, serta meningkatkan pembinaan dan pendampingan kepada pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih luas dan mendalam.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, Nur. (2018). *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambar, Sulistyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar, Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hajar, Malawat. (2022). *Pengantar Administrasi Publik*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin.



- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indradi, Sjamsiar. (2006). *Dasar-Dasar dan Teori Administrasi Publik*. Malang: Agritek Yayasan Pembangunan Nasional.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Keban, Y.T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Pasaribu, Sjahril. (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. Medan: USU Press.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ratminto., & Atik, S. (2007). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veizahl. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins., & Juge. (2008). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulastono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafri, Wirman. (2012). *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zauhar. (2001). *Pelayanan Publik*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Artikel Jurnal:**
- Adeo, Thadus. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasir Putih Kotawaringin Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Kwirausahaan, 3(1): 88-94.
- Angga, R.P., & Atik, Budi. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur*. JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(2): 95-106.
- Elsa, Santika., dkk. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)*. Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 2(1): 187-199.
- Lili, Sularmi., & Nurul, Hikmah. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk*. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1): 125-139.



- Octaviani, I.S., & Pricilla, L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 4(1): 47-59.
- Rahmad, Aditya., Yeni, Absah., & Erman, Munir. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara*. MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(2): 8209-8225.
- Siti, Paimah., Wardha, Nilawati., & Ni, Made. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 8(2): 388-406.
- Veronika, Lidia., Dewi, Sara., & Riska, Juliarsih. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Keling Kumang*. JBK: Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 12(4): 411-418.

Skripsi:

- Alda, Florenshia. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang*. Skripsi. Universitas Palembang.
- Merisa, Devi. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) RSIA Eria Bunda Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Rita. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Jaya*. Skripsi. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik. (2017). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik. Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik. Jakarta.
- Pemerintah Daerah Provinsi Banten. (2016). *Peraturan Gubernur Provinsi Banten Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten*. Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Serang.
- Pemerintah Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Propinsi Banten*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Sekretariat Kabinet. Jakarta.