

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Pada UPT Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung)

Ni Luh Gede Decy Aryani ⁽¹⁾

Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾

I Wayan Suartina ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: niluhgededecyaryani07xak@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a result of work achieved by an employee in accordance with specified standards. This research was conducted at UPT Badung Utara Fire Department (Damkar) Badung Regency. The number of samples taken were 48 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear analysis, multiple correlation, t test (ttest), determination, and f test (frest). The test results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance. Organizational Culture, Organizational Culture and Leadership simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Suggestions from this research are expected to make the workplace comfortable so that employees feel at home there, maintain the enthusiasm of employees by providing activities or activities to fill free time in the office, further enhance the communication that exists.

Keywords: *Performance, Work Environment, Organizational Culture, Leadership*

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan. Penelitian ini dilakukan di UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, korelasi berganda, uji t (t_{test}), determinasi, dan uji f (f_{test}). Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi, Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Saran penelitian ini diharapkan membuat tempat kerja menjadi nyaman sehingga pegawai betah disana, menjaga semangat yang dimiliki pegawai dengan menyediakan kegiatan atau aktifitas untuk mengisi waktu luang di kantor, lebih menggiatkan komunikasi yang terjalin.

Kata Kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian terbaik. Menurut (Widodo, 2015) SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Keselamatan bangunan merupakan syarat utama bagi suatu bangunan, salah satunya adalah penanggulangan terhadap bahaya kebakaran. Akan tetapi saat ini secara menyeluruh hal tersebut masih kurang mendapat perhatian. Pada umumnya setiap wilayah sudah terdapat pos pemadam kebakaran dan sudah tersedia *hydrant* yang berfungsi untuk menanggulangi kebakaran. Begitu pula pada bangunan - bangunan yang memang harus memiliki suatu system pencegahan kebakaran untuk keselamatan bangunannya, akan tetapi yang sering terjadi adalah kurangnya perhatian dan pemeliharaan terhadap fasilitas yang dimiliki, dan akibat Ketika terjadi kebakaran fasilitas yang ada tidak dapat berfungsi dengan semestinya dan pada akhirnya akan menimbulkan kerugian. Kabupaten Badung sebagai salah satu Kabupaten yang mengalami pertumbuhan pembangunan yang berkembang pesat, dengan berbagai potensi yang ada khususnya dalam bidang pariwisata dan ekonomi dimana mayoritas usaha bergerak dalam bidang perdagangan hotel dan restoran, memiliki tingkat kerawanan terhadap bahaya kebakaran yang cukup tinggi. Dilihat dari berbagai aktivitas yang terjadi khususnya pada kawasan padat yang sangat berpotensi untuk terjadi kebakaran seperti Kawasan padat hunian, pasar, pertokoan, pariwisata dan lain-lain. Dimana kasus kebakaran di Kabupaten Badung menurut data kebakaran yang paling sering terjadi adalah akibat arus pemdek (listrik).

Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah terkait dengan lingkungan kerja. Demi kelancaran tugas dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Dari hasil wawancara diketahui bahwa, suasana kerja yang

kurang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, serta jumlah sarana yang kurang dan tidak diperbarui, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai.

Selain masalah lingkungan kerja, budaya organisasi yang selama ini berkembang juga mengarahkan para karyawan kurang memiliki kepuasan kerja. Rutinitas yang sama dari waktu ke waktu membuat petugas kurang memiliki inisiatif ataupun inovasi baru dalam mengembangkan keterampilan ke depannya. Petugas selalu terjebak pada pola yang sama secara berulang. Dalam bentuk kerjasama tim, tiap petugas selalu mementingkan menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu baru mementingkan hal lain atau kepentingan tim. Dalam beberapa keadaan hal, ini tentu dapat menghambat perkembangan Damkar kedepannya.

Hasil observasi juga menunjukkan permasalahan budaya organisasi juga terkait dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan dimana pemimpin yang ada terlalu berfokus pada hasil yang dicapai. Kurangnya inisiatif ataupun inovasi baru dalam mengembangkan keterampilan yang dilakukan oleh pemimpin membuat kinerja pegawai menurun. Pimpinan tertinggi seringkali melakukan penyampaian perintah yang dirasa kurang baik dimana karyawan tidak boleh memberikan pendapat atas keputusan pimpinan. Dari kepemimpinan tersebut membuat pegawai merasa kurang puas, dan secara tidak langsung menurunkan kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada Damkar.

Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung? Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung? Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung? Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung? Adapun kajian teori penelitian ini menurut beberapa ahli adalah :

Kinerja pegawai merupakan elemen penting yang ada pada setiap perusahaan dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja menurut (Fahmi, 2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Widodo,

2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh para pekerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Nitisemito dalam (Adha, 2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Budaya organisasi adalah pekat social yang mengikut anggota dari organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan Bersama para anggota dalam organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan, keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan prilaku manusia melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Djuremi, 2016).

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak oranglain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013). Menurut (Rivai, 2015) kepemimpinan secara luas meliputi proses mengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

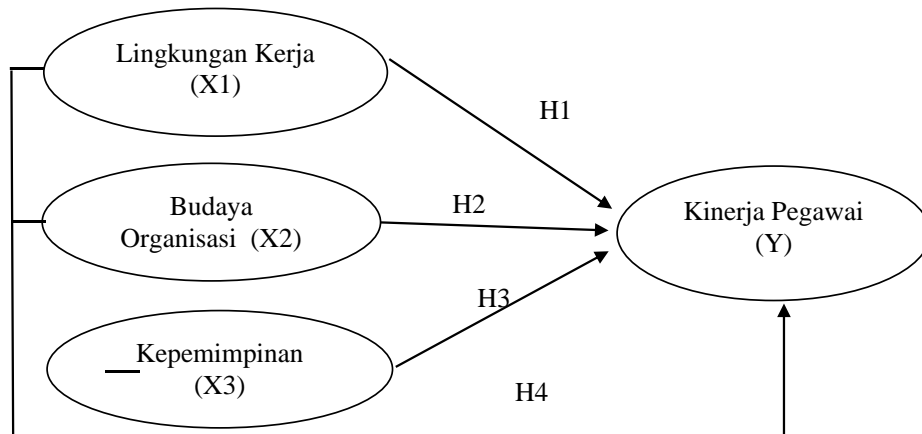
Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Danis Damkar Kabupaten Badung.
2. Diduga budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Dinas Damkar Kabupaten Badung.
3. Diduga kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Dinas Damkar Kabupaten Badung.
4. Diduga kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan pada UPT Badung Utara Dinas Damkar Kabupaten Badung.

Metode Penelitian

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : (Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., & Gaya....., 2018)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UPT Badung Utara Dinas Damkar Kabupaten Badung sebanyak 48 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi terdistribusi normal, bebas multikolinieritas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 24,231 | 2,207 | | 10,977 |
| | lingkungan kerja | ,408 | ,099 | ,472 | 4,105 |
| | budaya organisasi | ,342 | ,118 | ,324 | 2,899 |
| | kepemimpinan | ,161 | ,075 | ,194 | 2,153 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,231 + 0,408 X_1 + 0,342 X_2 + 0,161 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

$\beta_1 = 0,408$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung begitu pula sebaliknya. $\beta_2 = 0,342$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila budaya organisasi meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung begitu pula sebaliknya. $\beta_3 = 0,161$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung begitu pula sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,906 ^a | ,821 | ,809 | 2,72653 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Dari tabel 3 diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 82,1%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari Lingkungan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji-t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| (Constant) | 24,231 | 2,207 | | 10,977 | ,000 |
| lingkungan kerja | ,408 | ,099 | ,472 | 4,105 | ,000 |
| Budaya organisasi | ,342 | ,118 | ,324 | 2,899 | ,006 |
| Kepemimpinan | ,161 | ,075 | ,194 | 2,153 | ,037 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung sehingga ketika Lingkungan Kerja (X_1) pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung mengalami peningkatan, maka akan diikuti okeh peningkatan pada Kinerja Pegawai pada lembaga tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Srikaningsih, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khan, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung sehingga ketika Budaya Organisasi (X_2) pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Pegawai (Y) pada lembaga tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Srikaningsih, 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Kurniawan Gultom, 2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Jannah,

2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung sehingga ketika Kepemimpinan (X_3) pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Pegawai (Y) pada lembaga tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Srikaningsih, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Dewi, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | ANOVA ^a | | |
|------------|----------------|----|--------------------|--------|-------------------|
| | | | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 1498,573 | 3 | 499,524 | 67,195 | ,000 ^b |
| Residual | 327,093 | 44 | 7,434 | | |
| Total | 1825,667 | 47 | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.5$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Srikaningsih, 2017), (Kurniawan Gultom, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung adalah sebagai berikut : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT

Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Artinya semakin baik Budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Artinya semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula Kinerja pegawai pada UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung

Saran penelitian pada variabel Lingkungan Kerja pihak UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung perlu mengevaluasi terutama indikator dengan nilai terendah yaitu Saya betah berada di tempat kerja. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan membuat tempat kerja menjadi nyaman sehingga pegawai betah disana. Pada variabel Budaya organisasi pihak UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung perlu mengevaluasi terutama indikator dengan nilai terendah yaitu Saya selalu bersemangat dalam bekerja. Hal yang dapat dilakukan adalah sebaiknya pihak UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung selalu menjaga semangat yang dimiliki pegawai dengan menyediakan kegiatan atau aktifitas untuk mengisi waktu luang di kantor. Pada variabel Kepemimpinan pihak UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung perlu mengevaluasi terutama indikator dengan nilai terendah yaitu Saya memiliki pimpinan dengan pribadi yang ramah. Hal yang dapat dilakukan adalah sebaiknya pihak pimpinan dan pegawai UPT Badung Utara Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung lebih menggiatkan komunikasi yang terjalin agar kesan seperti itu tidak terjadi.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).

-
- Dewi, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *In JBMI, (Vol. 14,*
- Djuremi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota. *Journal of Management., Volume 2 N.*
- Fahmi. (2014). Pengantar Manajemen Keuangan. *Bandung : Alfabeta.*
- Jannah, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya).*
- Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan.*
- Khan, & M. (2015). Pengantar Ilmu Komunikasi. *In Jakarta : PT. Raja Grafindo.*
- Kurniawan Gultom, D. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. (Vol. 14,.*
- Mangkunegara. (2013). *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen Susunan Redaksi.*
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 3(1), 77-84.*
- Rivai, Z. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Ediske. *In Depok : PT. Pustaka Setia.*
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *In Bandung : Refika.*
- Sriekaningsih. (2017). *Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan Effect Of Leadership, Organizational Culture And Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees Area District City Tarakan.*
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., & Gaya....., P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado Influence Of Leadership Styles And Working Organizational Culture On Employee Performance In Pt. Saranajaya Manado Business. *In Jurnal EMBA (Vol. 6, Issue 4).*
- Widodo, W. (2015). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur).*
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies, 4(2), 147-158.*