

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Berbasis Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu**

**Samsul<sup>1</sup> Syahril Mallongi<sup>2</sup> Imaduddin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu; (2) Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu; (3) Menganalisis pengaruh fasilitas berbasis teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu. Berdasarkan hasil uji statistik, hasil penelitian yang diperoleh ialah: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (3) fasilitas berbasis teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen Pengadilan Agama Pasangkayu sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan kesadaran individu untuk meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu serta kemandirian atas setiap pegawai yang ada; (2) Perusahaan tempat pegawai bekerja perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai. (3) Perusahaan harus selalu mengadakan evaluasi secara rutin terhadap penguasaan teknologi informasi setiap pegawai atas hasil kinerja yang telah dicapai dan melakukan evaluasi.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

The objectives of this research are: (1) Analyze the influence of the work environment on the performance of the Pasangkayu Religious Court employees; (2) Analyze the influence of work culture on the performance of the Pasangkayu Religious Court employees; (3) Analyze the influence of technology-based facilities on the performance of the Pasangkayu Religious Court employees. Based on the results of statistical tests, the research results obtained are: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance; (2) work culture has a positive and significant effect on employee performance; (3) technology-based facilities have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given to the management of the Pasangkayu Religious Court are as follows: (1) To improve company performance, individual awareness is needed to improve the quality of work, quantity of work, punctuality and independence of each existing employee; (2) Companies where employees work need to pay attention to and provide policies that can meet employee needs. (3) The company must always carry out regular evaluations of each employee's mastery of information technology regarding the performance results that have been achieved and carry out evaluations.

**Keywords:** *Work Environment, Work Culture, Information Technology, Employee Performance.*

Copyright (c) 2024 Samsul

---

✉ Corresponding author : Samsul

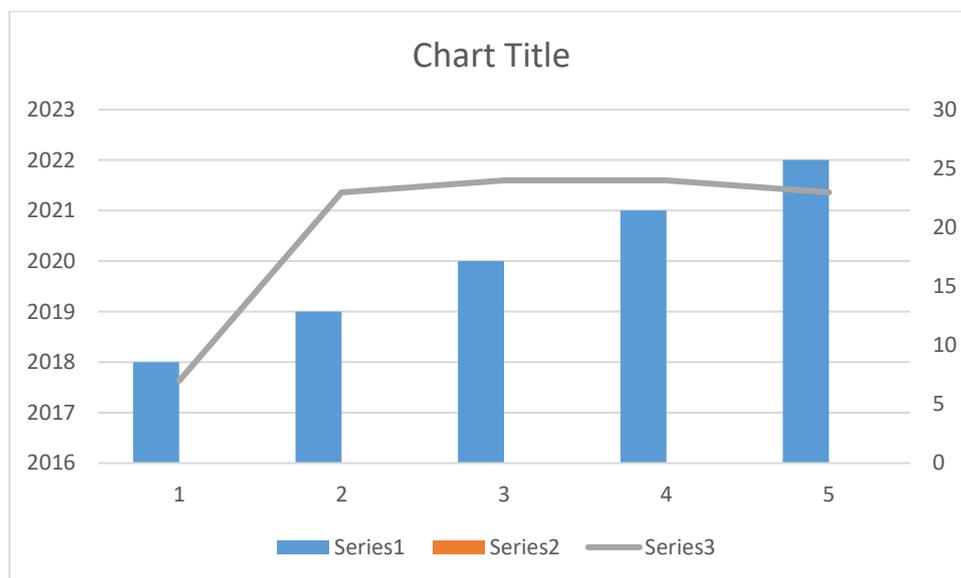
Email Address : [samsul@gmail.com](mailto:samsul@gmail.com), [syahril.mallongi@umi.ac.id](mailto:syahril.mallongi@umi.ac.id), [imaduddin@umi.ac.id](mailto:imaduddin@umi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Kabupaten Pasangkayu yang dulu dikenal dengan Kabupaten Mamuju Utara (Matra) adalah salah satu daerah kabupaten di Provinsi Sulawesi Barat (Sulbar), dengan Ibu Kota terletak di Pasangkayu. Kabupaten Mamuju Utara merupakan daerah otonom baru yang dibentuk berdasarkan Undang-undang nomor 7 Tahun 2003 dan Pada Tahun 2017 berubah nama menjadi Kabupaten Pasangkayu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2017. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari kabupaten Mamuju. Kabupaten ini merupakan gabungan dari kecamatan pasangayu, Sarudu, Baras dan Bambalamotu. Sekarang jumlah kecamatan bertambah menjadi 12, yaitu dengan memekarkan kecamatan induk masing-masing 2 kecamatan. Jarak Kota Pasangkayu dengan ibukota provinsi Sulawesi Barat , yaitu Mamuju sekitar 276 km. Kabupaten Pasangkayu dengan Ibukota Pasangkayu, termasuk kabupaten termuda dan terletak di bagian utara Sulawesi Barat. Luas Wilayah Kabupaten Pasangkayu 3.043,75 km<sup>2</sup>. Pengadilan Agama Pasangkayu Kelas II dibentuk bersama-sama dengan 85 Peradilan Baru di seluruh Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 13 Tahun 2016, dan diresmikan operasionalnya oleh YM. Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Prof. Dr. H. M. Hatta Ali, S.H., M.H. pada tanggal 22 Oktober 2018 di Melonguane, Kab. Kepulauan Talaud, Provinsi Sulawesi Utara. Pengadilan Agama Pasangkayu Kelas II menjadi salah satu dari tiga Pengadilan Agama baru yang terbentuk di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama Makassar, yakni Pengadilan Agama Belopa dan Pengadilan Agama Malili yang merupakan bagian dari Provinsi Sulawesi Selatan. Pada tanggal 25 Oktober 2018 bertempat di Gedung Pengadilan Tinggi Agama Makassar, Ketua Pengadilan Agama Pasangkayu Kelas II dilantik dan diangkat sumpah jabatan oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama Makassar Dr. Hj. Aisyah Ismail, S.H., M.H., yang kemudian hakim dan seluruh pejabat struktural dan fungsional Pengadilan Agama Pasangkayu dilantik dan diangkat sumpah jabatan oleh Ketua Pengadilan Agama Pasangkayu Hj. Hidayani Paddengngeng, Lc., M.H.

Terbentuknya Pengadilan Agama Pasangkayu merupakan pecahan dari Pengadilan Agama Mamuju yang sebelumnya mewilayahi Kabupaten Mamuju Tengah dan Mamuju Utara. Semenjak penyerahan wilayah yurisdiksi tersebut, Pengadilan Agama Pasangkayu memiliki wilayah hukum Kabupaten Mamuju Utara yang meliputi 12 Kecamatan dan 4 Kelurahan. Pengadilan Agama Pasangkayu mulai beroperasi pada tanggal 1 November 2018. Pada saat mulai beroperasi Pengadilan Agama Pasangkayu berkantor di sebuah Gedung Ruko berlantai 2 di jalan Sam Ratulangi yang disewakan oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara hingga tanggal 18 Maret 2019. Pada kantor tersebut terdapat 2 ruang kerja dan 3 ruang pimpinan, setiap harinya pelayanan dilakukan dengan kondisi penerangan dan area kerja yang kurang baik. Ruang Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) yang hanya berukuran 2 x 5 m<sup>2</sup> dan penerangan yang kurang memadai tentu berbanding terbalik dengan surat Keputusan Dirjen Badan Peradilan Agama Nomor 1403.b/DJA/SK/OT.01.3/8/2018 tentang Pedoman Pelayanan Terpadu satu Pintu (PTSP) yang mengharuskan satuan kerja melengkapi saran dan prasarana. Selain kondisi ruangan, fasilitas teknologi pada waktu itu masih sangat kurang, perangkat computer dan perangkat pendukung kerja lainnya masih sangat terbatas. Kondisi tersebut tidak jauh berbeda dengan kondisi ruang sidang Dimana standar ruang sidang yang seharusnya berpedoman pada Surat Edaran Dirjen Badan Peradilan Agama Nomor 5538/DjA/HK.05/XI/2019 tentang standarisasi Ruang Sidang Dimana ruang sidang pada kantor sementara selain dari kondisi yang kurang luas, fasilitas pendingin yang hanya menggunakan kipas angin juga

penerangan yang kurang baik. Pada tanggal 18 Maret 2019 Pengadilan Agama Pasangkayu pindah berkantor di salah satu gedung milik Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara di jalan Moh. Hatta, Kabupaten Mamuju utara, dengan status pinjam pakai. Kondisi kantor pada saat itu jauh lebih baik dari yang sebelumnya Dimana ruang Hakim, bagian kepaniteraan dan bagian Kesekretariatan sudah tidak bercampur, kondisi ruangan, suhu dan penerangan juga sudah lebih baik dari yang sebelumnya meskipun belum sepenuhnya memenuhi standar sesuai edaran Dirjen Badan Peradilan Agama. Peminjaman Gedung oleh Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara dapat digambarkan bahwa Pemerintah Kabupaten Mamuju utara sangat mendukung beroperasinya Pengadilan Agama Pasangkayu, serta siap memberikan bantuan demi tercapainya pelayanan kepada masyarakat. Selain dari kondisi Gedung jumlah pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu pada tahun 2018 terdapat 7 ASN, 3 tenaga kontrak dan 3 tenaga sukarela, 7 ASN tersebut terdiri 2 Hakim, 3 Kepaniteraan dan 2 Kesekretariatan. Jumlah pegawai setiap tahunnya mengalami peningkatan, jumlah pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu dapat dilihat pada grafik berikut :



Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Fasilitas Berbasis Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu”

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah explanative research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau, saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakterstik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel. Objek penelitian merupakan sesuatu hal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, dalam rangka mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2019) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif. Adapun obyek penelitian dalam hal ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Berbasis Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa informasi baik secara lisan maupun tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka, misalnya seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini yang akan diolah antara lain sebagai berikut:

- a. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada Pegawai satuan kerja tersebut.
- b. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, baik dari hasil penelitian kepustakaan data ini berupa gambaran umum perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono, (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai yang bekerja pada Pengadilan Agama Pasangkayu. Menurut Sugiyono, (2014:68) "Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, maka peneliti dapat menggunakan sampel sebanyak 23 orang yang diambil dari populasi tersebut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (Library Research). Penelitian pustaka yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapangan (Field Research). Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data lapangan yang dilakukan dengan kunjungan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data yang erat dengan penelitian tersebut.

Untuk mendapatkan data lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
- b. Wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab dengan konsumen yang diteliti, dalam mendapatkan data yang diperlukan.
- c. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden.

### **Metode Analisis Data**

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat terhadap penelitian, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar untuk melakukan pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah

terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Uji analisis Data dan Analisis Statistik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 1. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.029	5.158		2.913	.009
Lingkungan Kerja (X1)	.326	.149	.464	2.191	.041
Budaya Kerja (X2)	.461	.138	.709	3.341	.003
Teknologi Informasi (X3)	.398	.164	.395	2.429	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:  $Y = 15.029 + 0,326 X1 + 0,461 X2 + 0,398 X3 + e$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 15.029 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, budaya kerja dan teknologi informasi, itu konstan atau tidak berubah maka kepuasan pegawai bernilai positif.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) 0,326 mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) 0,461 mempunyai arti bahwa jika Budaya Kerja (X2) meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.
4. b3 (nilai koefisien regresi X3) 0,398 mempunyai arti bahwa jika Teknologi Informasi (X3) meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggung jawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

### Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas (independen atau bebas) dalam menerangkan variasi variable dependen/ terkait. Dalam hal ini apakah masing- masing variable kualitas produk bukti fisik, kehandalan,

daya tanggap, jaminan, empati berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf dari hasil perhitungan SPSS. Jika taraf signifikan yang di hasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikan hasil hiting lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2. Uji-t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.029	5.158		2.913	.009
Lingkungan Kerja (X1)	.326	.149	.464	2.191	.041
Budaya Kerja (X2)	.461	.138	.709	3.341	.003
Teknologi Informasi (X3)	.398	.164	.395	2.429	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2 hasil Uji t dimana untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
 Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t sebesar 0,201 bernilai positif dengan nilai signifikan 0,041 < 0,05. Karena t hitung 2,191 > 1,7138 t tabel menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Uji Hipotesis Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
 Pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t sebesar 0,201 bernilai positif dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Karena t hitung 3,341 > 1,7138 t tabel menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Uji Hipotesis Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai  
 Pengujian pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t sebesar 0,201 bernilai positif dengan nilai signifikan 0,025 < 0,05. Karena t hitung 2,429 > 1,7138 t tabel menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variable bebas (lingkungan kerja, budaya kerja, teknologi informasi) dalam menerangkan variabel terkait (kinerja pegawai). Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.429	1.67092	2.642

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat dilihat dari model summary adjusted R square sebesar 0,507 atau 50,7% artinya kinerja pegawai Pengadilan Agama Pasangkayu dapat dijelaskan oleh 3 variabel independennya yaitu lingkungan kerja, budaya kerja dan teknologi informasi sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil statistik, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan pegawai. Lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kondisi di tempat kerja dan berdampak pada kesejahteraan, kepuasan, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja bukan hanya tentang ruang fisik di mana pekerja bekerja, tetapi juga mencakup budaya organisasi, dinamika tim, dan elemen lain yang dapat mempengaruhi pengalaman dan produktivitas pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun psikososial, dapat berperan dalam membentuk tingkat produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Dalam penelitian ini, aspek yang mendasar ialah struktur kerja. Struktur kerja merujuk pada cara di mana tugas-tugas, tanggung jawab, dan otoritas didistribusikan di dalam suatu organisasi. Struktur kerja memberikan kerangka kerja yang membantu dalam mengatur dan mengkoordinasikan aktivitas pegawai, memfasilitasi komunikasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penting untuk dicatat bahwa setiap organisasi dan individu memiliki preferensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang positif dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dari pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari (2022), yang memperoleh hasil penelitian bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

### Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil statistik, variabel budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya kerja yang diperoleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja melalui intervensi bisnis dan organisasi untuk

menghasilkan perubahan atau perbaikan dalam konteks bisnis atau organisasi. Intervensi dilakukan untuk mengatasi tantangan, meningkatkan kinerja, atau mengadaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Intervensi bisnis dan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja organisasi. Pendekatan ini dapat bersifat proaktif, di mana organisasi mencari cara untuk terus meningkatkan, atau reaktif, di mana organisasi merespons perubahan atau masalah tertentu yang mungkin muncul. Sebuah intervensi yang baik haruslah didukung oleh strategi yang baik, komunikasi yang efektif, dan pemahaman mendalam terhadap dinamika organisasi. Budaya kerja yang baik dapat memiliki berbagai efek positif pada organisasi, pegawai, dan hasil bisnis secara keseluruhan. Budaya kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai dapat meningkatkan tingkat produktivitas. Pegawai yang merasa dihargai dan terlibat cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi. Penting untuk diingat bahwa budaya kerja yang baik dibangun dari atas ke bawah dan memerlukan keterlibatan aktif dari pemimpin dan seluruh anggota organisasi. Budaya kerja bukanlah sesuatu yang tetap, melainkan sesuatu yang perlu dijaga dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, sikap, dan perilaku yang mendominasi lingkungan kerja suatu organisasi. Bagaimana budaya kerja dipahami dan diimplementasikan dalam organisasi dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai. Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan dalam konteks budaya organisasi yang baik lebih mungkin bertahan dan memberikan kontribusi maksimal. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang Dyah Novi Anggelina, Made Ary Meitriana, I Nyoman Sujana (2017) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan.

### **Pengaruh Teknologi Informasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengujian variabel teknologi informasi menunjukkan bahwa pengaruh yang didapatkan ialah positif terhadap kinerja pegawai. Setiap ada faktor yang meningkatkan variabel teknologi informasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Teknologi Informasi (TI) memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membentuk dan mendukung berbagai aspek operasional, manajemen, dan perkembangan organisasi. TI dapat meningkatkan efisiensi operasional organisasi dengan otomatisasi tugas rutin, pengolahan data yang cepat, dan integrasi sistem. Hal ini membantu mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan produktivitas. Integrasi yang baik antara teknologi informasi dan strategi bisnis dapat membantu organisasi menjadi lebih adaptif, responsif, dan semakin berkembang. Peran teknologi informasi semakin penting dalam konteks global yang terus berkembang, dan organisasi yang berhasil memanfaatkannya dapat mendapatkan keunggulan strategis.

Pengaruh teknologi informasi (TI) terhadap kinerja dapat sangat signifikan dan mendalam. Implementasi dan pemanfaatan TI dengan baik dapat memberikan sejumlah manfaat positif yang memengaruhi produktivitas, efisiensi, inovasi, dan daya saing suatu organisasi. TI dapat otomatisasi tugas-tugas rutin dan mempercepat proses bisnis, meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Sistem informasi yang terintegrasi dapat membantu mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas operasional. Meskipun TI membawa manfaat yang signifikan, perlu diingat bahwa

implementasi yang sukses juga memerlukan perencanaan yang baik, pengelolaan perubahan yang efektif, dan pengembangan kemampuan pegawai untuk mengadopsi teknologi baru. Dalam konteks yang benar, teknologi informasi dapat menjadi alat yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, aspek yang paling besar mempengaruhi ialah perangkat keras (hardware). Hardware adalah bagian fisik dari sistem komputer atau perangkat elektronik yang dapat dilihat dan disentuh. Peran hardware sangat penting dalam menjalankan berbagai fungsi dalam teknologi informasi dan sistem komputer. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratina Handayani Roy F, Runtuwene Sofia A.P dan Sambul (2018) yang memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penguasaan teknologi informasi ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel penguasaan teknologi informasi.

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penting untuk dicatat bahwa setiap organisasi dan individu mungkin memiliki persepsi yang berbeda tentang apa yang membentuk lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang mendukung harus disesuaikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai khusus dari organisasi tersebut. Hasil penelitian selanjutnya menghasilkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan. Budaya kerja organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam rangka mencapai hasil yang positif dari budaya kerja, penting untuk bahwa nilai-nilai dan norma dalam budaya tersebut sejalan dengan tujuan dan visi organisasi. Budaya yang kokoh dan terintegrasi dengan baik dapat menjadi landasan yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penting untuk mencatat bahwa keberhasilan implementasi TI tergantung pada pengelolaan perubahan yang efektif dan dukungan dari seluruh organisasi. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi informasi dengan strategi bisnisnya dapat mengoptimalkan kinerja dan mempertahankan daya kinerja pegawai.

## Referensi :

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Handoko, Q. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Herawati, H., & Megilatul, A. (2017). Pengaruh Jaringan Internet Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Statistik Pada Divisi WRM Krakatau Steel. *Jurnal Insan Unggul*, 5(1), 121-

146.

- Ihsan, A., & Ramly, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 275-292.
- Mulyadi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 223-228.
- Rifai, A., Ramly, M., & Bijang, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 179-193.
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 107-124.
- Serang, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota PROPAM POLDA Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 252-258.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah IV. *Buletin Ekonomi*, 19(3), 42-59.
- Warsita, B. W. B. (2011). Landasan teori dan teknologi informasi dalam pengembangan teknologi pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 84-96.