

Kontribusi Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen)

Sufiani Sufiani^{1*}, Ibrahim Ibrahim², Mahyu Danil², Abdul Hadi²

¹ Kasubbag Keuangan Program dan Pelaporan Satpol PP dan WH Bireuen

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

*email: alfaak452@gmail.com

email: ibrahim.ahmadislah@gmail.com ; mahyu.danil@gmail.com ; hadyhusaini990@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.73>

Article history

Received:

July 26, 2025

Accepted:

August 02, 2025

Published:

August 05, 2025

Page:

37 – 44

Keywords:

quality management,
organizational culture,
work environment,
employee performance



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: This study aims to empirically test the contribution of quality management, organizational culture, and the work environment to employee performance. The study took the form of a survey at the Civil Service Police Unit and Wilayahul Hisbah (Satpol PP and WH) Office in Bireuen Regency. 123 employees were used as respondents, using an associative method. The analysis used a path model. The study results revealed: (1) a positive contribution of quality management to employee performance of 43.18%, while organizational culture contributed 41.18%, and the work environment 60.29%. (2) simultaneously, quality management, organizational culture, and the work environment had a significant impact on employee performance of 52.2%. (3) a causal relationship exists between the variables of quality management, organizational culture, and the work environment, with a moderate category.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris tentang kontribusi manajemen mutu, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Penelitian berupa survey pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah (Satpol PP dan WH) Kabupaten Bireuen. Dengan menggunakan pegawai 123 orang sebagai responden, dengan metode asiatif. Analisis menggunakan model jalur. Hasil studi diketahui, (1) terbukti adanya kontribusi positif manajemen mutu terhadap kinerja pegawai sebesar 43,18%, sedangkan budaya organisasi sebesar 41,18%, dan lingkungan kerja sebesar 60,29%. (2) secara simultan manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberi dampak nyata pada kinerja pegawai sebesar 52,2%. (3) adanya hubungan kausal antar variabel manajemen mutu, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan kategori sedang.

1. Pendahuluan

Penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2008 dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan begitu rumitnya operasional suatu organisasi, mulai dari tahap perencanaan sampai dengan tataran operasional. Termasuk pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah (Satpol PP dan WH) Kabupaten Bireuen. Satpol PP dan WH ini adalah unsur pendukung Pemerintahan Kabupaten di bidang pemeliharaan dan penegakan Qanun, perlindungan masyarakat, sosialisasi, pengawasan, pembinaan, penyidikan dan pembantuan pelaksanaan hukuman dalam lingkup peraturan perundangundangan di bidang syariat Islam.

How to Cite: Sufiani Sufiani, Ibrahim Ibrahim, Mahyu Danil, Abdul Hadi (2025). Kontribusi Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen), *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 4(2): 37-44. ISSN 2964-9730 (Online), <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.73>

Fungsi yang diembannya, antara lain: pelaksanaan urusan ketatausahaan, penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka Panjang, pelaksanaan ketenteraman, ketertiban umum, perlindungan masyarakat, penegakan kebijakan daerah, hubungan antar Lembaga, pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, penegakan Qanun, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati, dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat di daerah.

Prihantoro (2016) menjelaskan manajemen mutu merupakan sebuah filsafat dari budaya organisasi yang menekankan kepada upaya menciptakan mutu yang konstan melalui setiap aspek dalam kegiatan organisasi. Manajemen mutu membutuhkan pemahaman mengenai sifat mutu dan sifat sistem mutu serta komitmen manajemen untuk bekerja dalam berbagai cara. Manajemen mutu sangat memerlukan figur pemimpin yang mampu memotivasi agar seluruh anggota dalam organisasi dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi.

Untuk dapat menerapkan manajemen mutu terpadu dengan baik tentunya diperlukan prinsip-prinsip yang menurut Hensler dan Brunell (dalam Tjiptono dan Diana, 2013) ada empat prinsip utama dalam total *quality management*, yaitu: kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta, dan perbaikan berkesinambungan.

Sistem manajemen mutu, menurut (Gaspersz, 2008 dalam hatane samuel, 2011) yaitu merupakan sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan persyaratan tertentu yang ditentukan oleh pelanggan dan organisasi. (Gaspersz, 2008) membagi sistem manajemen mutu menjadi dua macam, yaitu sistem manajemen mutu informal dan sistem manajemen mutu formal.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya budaya organisasi yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Budaya organisasi merupakan bagian dari proses perencanaan strategi, organisasi atau perusahaan itu sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan organisasi sehingga para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Armstrong (2019), berpendapat budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinankeyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalahmasalah organisasinya.

Selain itu pengaruh budaya organisasi pula dilihat dari sudut pandang pegawai, budaya memberi pedoman bagi pegawai akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi pegawai, Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan pegawai yang bekerja sesuai dengan organisasi memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan.

Menuru Lako dalam Toyang (2016) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama perinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Adapun pengaruh dari kondisi lingkungan kerja yang ada juga akan mempengaruhi hasil kinerja yang akan dicapai dengan terciptanya lingkungan yang nyaman dan kondusif diharapkan tingkat kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan akan tercipta. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Toyang, 2016). Menurut Sudarmayanti (2017) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan,

penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktru kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama anatar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karimnya berpengaruh terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Wahyudi, Mohd. Ilyas, Konadi W. 2024). Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penetian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian merupakan studi kasus pada Satpol PP dan WH dengan instrument kuesiner terhadap 123 pegawai sebagai responden, dengan jenis asosiatif kuantitatif. Dan membuktikan hipotesis digunakan *path analysis*. Sehingga dapat mengukur efek *direct* dan *undirect* dari pengaruh variabel yang diteliti dalam model struktural yang dibangun atau dihipotesiskan, dimana *path analysis* merupakan analisis statistik inferensia, maka perlu memenuhi persyaratan, yakni normalitas model, linearitas, otokorelasi, dan multikolinearitas (Marwan, *et al*, 2025).

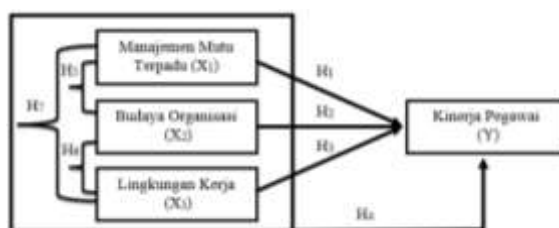
Variabel yang diteliti, dioperasionalkan berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Manajemen mutu (X1)	Perencanaan Kualitas
	Peningkatan Kualitas
	Kontrol Kualitas
	Jaminan Kualitas
Budaya Organisasi (X2)	Kesadaran Diri
	Keagresifan
	Keperibadian
	Performa
	Orientasi tim
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja Fisik
	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas dan kuantitas Pekerjaan
	Ketepatan waktu
	Efektivitas
	Kemandirian
	Komitmen kerja

Metode Analisis Data

Terdapat beberapa hipotesis yang akan diuji, dengan pendekatan metode analisis jalur (*path analysis*) mengikuti model struktural antara variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen untuk Manajemen Mutu (X₁)

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Pegawai selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh institusi untuk meningkatkan kinerja	0,552	Valid
2	Institusi secara rutin melakukan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja	0,460	Valid
3	Institusi melakukan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kualitas SDM	0,587	Valid
4	Pimpinan memiliki komitmen yang tinggi dalam penerapan sistem manajemen mutu	0,619	Valid
5	Keterlibatan semua pegawai diwajibkan dalam penerapan sistem manajemen mutu	0,556	Valid
6	Instansi selalu melakukan evaluasi proses-proses untuk meningkatkan sistem manajemen mutu	0,540	Valid
7	Pendekatan sistem selalu dilakukan oleh institusi untuk meningkatkan sistem manajemen mutu	0,535	Valid
8	Perbaikan secara terus menerus selalu dilaksanakan dalam penerapan sistem manajemen mutu	0,331	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel manajemen mutu, hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Budaya Organisasi (X₂)

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Dukungan untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0,352	Valid
2	Pegawai siap mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	0,599	Valid
3	Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0,471	Valid
4	Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0,619	Valid
5	Pegawai senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	0,698	Valid
6	Pegawai terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal	0,599	Valid
7	Pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	0,514	Valid
8	Pegawai senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0,613	Valid
9	Pegawai berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi organisasi	0,655	Valid
10	Pegawai dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menyelesaikan pekerjaan	0,698	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel budaya organisasi, hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, maka tampak semua butir pernyataan dinyatakan valid karena diatas nilai 0,300.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Lingkungan Kerja (X₃)

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja pegawai sudah baik	0,543	Valid
2	Suhu udara di tempat pegawai bekerja sudah baik	0,314	Valid
3	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai	0,456	Valid
4	Pegawai merasa aman dalam bekerja di tempat kerja pegawai	0,450	Valid
5	Hubungan antara pegawai dan atasan membantu pegawai dalam bekerja	0,419	Valid
6	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada pegawai	0,571	Valid
7	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0,629	Valid
8	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja	0,481	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel lingkungan kerja (X_3), hasil r -hitung dibandingkan dengan r -min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Kinerja Pegawai (Y)

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik	0,622	Valid
2	Pegawai menyelesaikan tugas dengan cermat, teliti dan penuh tanggung jawab	0,693	Valid
3	Tingkat pencapaian volume kerja Pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi	0,510	Valid
4	Kuantitas kerja yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan Pegawai	0,503	Valid
5	Untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif, Pegawai proaktif mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efisien dalam penyelesaian pekerjaan	0,544	Valid
6	Pegawai mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya ketika saya mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	0,611	Valid
7	Pegawai mau berpikir keras dan mengambil resiko untuk dapat bekerja dengan baik	0,563	Valid
8	Pegawai turut merencanakan, melaksanakan serta mengorganisasikan program kerja dengan sebaik mungkin	0,449	Valid
9	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	0,587	Valid
10	Pengetahuan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan	0,582	Valid
11	Pegawai selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai	0,691	Valid
12	Pegawai telah menjalankan peran dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan secara jelas dalam peraturan	0,507	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kinerja pegawai (Y), hasil r -hitung dibandingkan dengan r -min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid.

Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 6. Tingkat Reliabilitas Instrumen

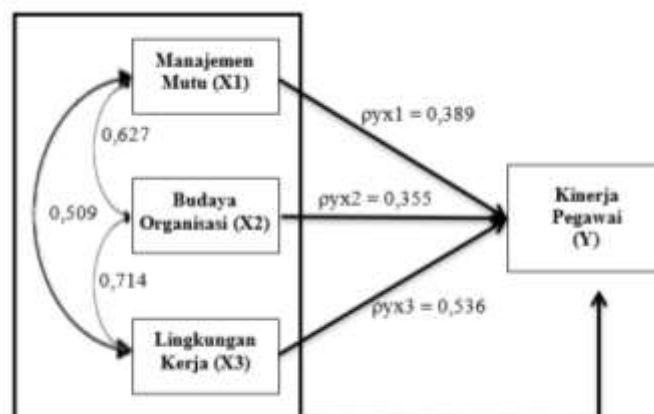
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Manajemen Mutu	0,714	8	Realible
Budaya Organisasi	0,698	10	Realible
Lingkungan Kerja	0,753	8	Realible
Kinerja Pegawai	0,778	12	Realible

(2). Hasil Analisis Jalur

Setelah terpenuhinya asumsi dalam model menerapkan statistic inferensia, yakni normalitas, heterosidasitas dan multikoliniertas, yang hasil uji dengan analisis jalur dilakukan berikut ini:

(a). Model Struktural hubungan antar Variabel

Hasil uji kausalitas antar variabel eksogen (Manajemen mutu, budaya kerja, lingkungan kerja) yang hasilnya:



Gambar 2. Hasil Model Struktural Jalur Penelitian

(b). Analisis Model Struktural**Dampak Penerapan Manajemen Mutu terhadap Kinerja Pegawai**

Besarnya dampak langsung penerapan manajemen mutu terhadap kinerja pegawai, sebesar: $(0,389)^2 \times 100\% = 15,13\%$. Besarnya dampak tidak langsung melalui budaya organisasi sebesar $(0,389)(0,627)(0,355) \times 100\% = 13,71\%$, dan melalui lingkungan kerja sebesar $(0,389)(0,509)(0,536) \times 100\% = 14,34\%$. Maka besarnya total kontribusi penerapan manajemen mutu terhadap kinerja pegawai sebesar 43,18%.

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya dampak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan sebesar: $(0,355)^2 \times 100\% = 12,60\%$. Dan tidak langsung melalui manajemen mutu sebesar $(0,355)(0,714)(0,389) \times 100\% = 14,58\%$, sedangkan melalui lingkungan kerja sebesar $(0,355)(0,509)(0,536) \times 100\% = 14\%$. Maka dapat dihitung besarnya kontribusi total budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,18%.

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya dampak langsung lingkungan kerja pada kinerja pegawai, dinyatakan sebesar $(0,536)^2 \times 100\% = 28,72\%$. Besarnya dampak tak langsung lingkungan kerja melalui manajemen mutu sebesar $(0,536)(0,714)(0,389) \times 100\% = 16,39\%$ dan melalui budaya organisasi sebesar $(0,536)(0,627)(0,355) \times 100\% = 15,18\%$. Sehingga besarnya kontribusi total lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,29%.

Analisis Secara Simultan

Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.749 ^a	.522	.102	2.290

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 menjelaskan bahwa kontribusi faktor manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen sebesar 52,2%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 47,8%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

b. Pembahasan Penelitian

Hasil analisis data, membuktikan terdapat dampal penerapan manajemen mutu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen. Perencanaan pada manajemen mutu lebih ditekankan kepada perencanaan mutu. Mutu harus menjadi bagian penting dari strategi sebuah institusi dan harus didekati secara sistematis dengan menggunakan proses perencanaan strategis. Perencanaan strategis merupakan salah satu bagian penting manajemen mutu. Tanpa arahan jangka panjang yang jelas, sebuah institusi tidak dapat merencanakan peningkatan mutu. hal-hal yang mendasari peningkatan mutu dalam perencanaan strategis adalah konsep yang memperkuat fokus terhadap pelanggan. Adapun yang perencanaan tersebut meliputi penetapan visi, misi, nilai-nilai dan tujuan, analisa pasar, analis SWOT, perencanaan operasi dan bisnis, kebijakan dan perencanaan mutu, biaya mutu, monitoring dan evaluasi.

Gaspar (2015) menyatakan bahwa *Total Quality Management* (TQM) adalah suatu cara meningkatkan perfomansi secara terus menerus (*continuos performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut (Zainun, 2011).

Konsep TQM yang merupakan manajemen fungsional dengan pendekatan yang secara terus menerus difokuskan pada peningkatan kualitas dalam *public service dan community development* (Nawawi, 2005 dalam Laina F., et al, 2025).

Penelitian Fatchurochman dan Yamit (2022) dan Namirah (2022) menemukan secara simultan *Total Quality Management* (TQM) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Analisis juga membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada pegawai, akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2009). Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pegawai mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian dari Dunggio (2020), Fadhlun, et al., (2025). dan Mukmin (2021) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan faktor lingkungan kerja berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Erizal E., & Kamaruddin K. (2024), Ginanjar (2013) serta Kusuma (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat dampak langsung dan tidak langsung penerapan manajemen mutu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen yakni sebesar 43,18%. Sedangkan budaya organisasi memberi efek langsung dan tidak langsung juga sebesar 41,18%. Serta faktor lingkungan kerja berdampak langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai sebesar 60,29%.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan secara simultan manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberi kontribusi positif dan nyata sebesar 52,2% pada kinerja pegawai pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. (2019). *Amstrong's Handbook of Performance Manajemen*. An Evi. Dence-Based Guide to Delivering High Performance India: By Replika.
- Brahmansari dan Paniel Siregar (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi ...* Bandung: Pustaka Setia.
- Brahmansari dan Paniel Siregar (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (1), Februari 2009.
- Dunggio Hidayati (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan Sasanti *Journal of Economic And Business*, 1(3).
- Erizal E., & Kamaruddin K. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Camat dengan Memperhatikan Faktor Lingkungan, Budaya Kerjadan Reward (Studi pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen), *Singkite -Management, Businessand Entrepreneurship Journal*,3(3):1-7. ISSN 2964-9730.
- Fadhlun, Mai Simahatie, Mirza, Konadi W. (2025). Pengaruh Kepemimpinandan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas

- Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya), *indOmera*, 6(11): 68-76 (March2025), e-ISSN:2721-382X
- Fatchurochman, N. A., & Yamit, Z. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus UMKM Makanan Kabupaten Temanggung), 1(2). <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Gaspersz, Vincent (2008). *“Total Quality Control*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ginangjar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5)
- Hatane, Samuel (2003). Penerapan Total Quality Manajemen suatu Evaluasi Melalui Karakteristik Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Gula Candi Baru Sidoarjo), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5(1), Universitas Kristen Petra, Maret 2003.
- Kusuma, Arta Adi. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Laina Fadhliah, Imam M., Musrizal M. (2025). Analysis of User Satisfaction on The Implementation of CRM, TQM and Service Quality (Case Study of UNIKIBireuen Library Users –AcehProvince), *indOmera*, 6(11): 51-59, e-ISSN:2721-382X
- Liauw Gasper (2015). *Adminstrasi Pembangunan (studi kajian Pedagang Kaki. Lima)*. Bandung: rafika aditama.
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy J. S, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Bandar Publishing.
- Namirah (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Persero KSPP Makassar). *Skripsi thesis*, Universitas Hasanuddin
- Silahul Mukmin (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening
- Sudarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Tjiptono F. dan Diana (2013). *Kepuasan Pelanggan-Konsep, Pengukuran, dan Strategi*. Yogyakarta: ANDI.
- Wahyudi, Mohd. Ilyas, Konadi W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Ustaz dan Ustazah pada Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 3(3):54-61. ISSN 2964-9730.
- Zainun (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Penerbit. Gunung Agung.