



PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KABUPATEN GRESIK

Ninik Sulistyaningsih

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gresik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Gresik berjumlah 60 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai; Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran suatu instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifitas para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Setiap pegawai selalu mempunyai sikap yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Setiap individu yang tergabung dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Untuk menjadi sebuah



kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menenmanya. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan pegawai akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dalam tugasnya dalam instansi pemerintah masih lemah. Masalah itu bisa datang dari mana saja baik dari dalam organisasi dan dari luar organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Adapun pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2016:65) merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktifitas pegawai akan mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kurangnya pencahayaan, ruang kerja yang sempit, kurangnya kebersihan di tempat kerja, serta kerapian berkas di ruang kerja akan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Begitu pula dengan ketersediaan fasilitas akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi waktu kerja. Terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan kurang layak karena kondisi suhu udara di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk dan terasa panas. Hal ini disebabkan oleh ruang kerja yang sempit dan banyak dokumen yang menumpuk di dalam ruangan. Mutu udara dalam ruangan kerja kurang baik dan bau kurang sedap karena sirkulasi udara di ruangan tersebut kurang baik. Selain itu ketersediaan peralatan kantor juga kurang dalam jumlah peralatan dan perlengkapan yang tersedia tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Menurut Sumardjo & Juni (2018:78) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik".

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan demikian bila peraturan atau ketaatan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketaatan perusahaan, pegawai tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2016:81), disiplin kerja adalah "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku." Selain itu, Menurut Hasibuan (2016:92), kedisiplinan adalah "Kesadaran dan keinginan seorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku." Sedangkan, Menurut Sutrisno (2016:88), menyatakan bahwa



disiplin adalah "Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya."

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya.

Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (culture) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta "buddhayah". Kata buddhayah merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti "budi" atau "akal" sedangkan kata culture berasal dari kata "coore" yang memiliki makna "mengelola", "mengerjakan". istilah culture berkembang hingga memiliki makna sebagai "segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam". Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap, dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka Wibowo (2016:73). Atas dasar itu, budaya didefinisikan sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagai tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk: pengaruhnya pada motivasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Berdasarkan definisi di atas dari para ahli dapat disimpulkan budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal serta aman, dan nyaman. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016:73) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, menurut Siagian (2016:54) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan, menurut Sunyoto (2016:76) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bempa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan,



namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Sumardjo & Juni (2018:96) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Selain itu, menurut Sumardjo & Juni (2018:97) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut dicatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik.
2. Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralissikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik dengan jumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016 : 73). Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan sensus, karena semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 60 responden (pimpinan tidak dijadikan responden) (Sugiyono, 2016 : 78). Supaya mendapatkan seluruh populasi sebagai sampel, maka pada waktu penyebaran kuesioner, tanggapan responden ditunggu sampai kembali sebanyak target sampel.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan, serta dengan melihat model konseptual penelitian, maka variabel-variabel yang akan dianalisis terdiri dari:

- a. Disiplin kerja (X1) adalah kesadaran dan keinginan seorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, meliputi: (Hasibuan, 2016:92)
 - 1) Saya selalu datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
 - 2) Saya selalu mengikuti peraturan yang ada pada tetnpat kerja



- 3) Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- 4) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
- 5) Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan yang ada di tempat kerja
- b. Budaya kerja (X2) adalah nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk: menjadikan pedoman organisasi demi mencapai tujuan organisasi, meliputi : (Mangkunegara, 2017:67)
 - 1) Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal
 - 2) Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen
 - 3) Saya selalu berusaha untuk: menolong sesama pegawai
 - 4) Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan
 - 5) Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi
- c. Lingkungan kerja (X3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik berupa fisik dan non fisik, meliputi: (Siagian, 2016:54)
 - 1) Fasilitas peralatan yang disediakan sudah lengkap
 - 2) Ruang kerja saya terasa nyaman
 - 3) Pencahayaan di ruang kerja saya sesuai kebutuhan
 - 4) Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik
 - 5) Kerjasama antar pegawai di tempat kerja berjalan dengan baik
- d. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, meliputi: (Sumardjo & Juni, 2018:96)
 - 1) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - 2) Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya
 - 3) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - 4) Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam tempat kerja
 - 5) Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa diperintah

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X1 = disiplin kerja

X2 = budaya kerja

X3 = lingkungan kerja

B₀ = konstanta

e = variabel pengganggu di luar variabel beba

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesis maka perlu menggunakan uji t

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya :
 - a. Apabila F-hitung > F-tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.
 - b. Sebaliknya jika F-hitung ≤ F-tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, berarti secara



simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.

2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujianya :
 - a. Apabila t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan H diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
 - b. Apabila t-hitung ≤ t-tabel, maka Ho diterima dan H ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Hasil Penelitian

Hasil perhitungan dalam analisis ini menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut. Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 1,618 + 0,178 X1 + 0,182 X2 + 0,231 X3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Bo) sebesar 1,618 menunjukkan besarnya kinerja pegawai, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,178. Berarti jika disiplin kerja (X1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,178 satuan.
3. Koefisien regresi untuk budaya kerja (X2) sebesar 0,182. Berarti jika budaya kerja (X2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,182 satuan.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X3) sebesar 0,231. Berarti jika lingkungan kerja (X3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,231 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,625 atau 62,5 % pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 62,5 %, sisanya 37,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat maka dapat dilihat besarnya korelasi berganda, diketahui korelasi berganda sebesar 0,802 atau 80,2 % yang berarti bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sangat kuat.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yaitu disiplin kerja (X1), budaya kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Langkah-langkah pengujianya adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
disiplin kerja (X1)	6,698	2,003	0,000	Ada pengaruh
budaya kerja (X2)	5,878	2,003	0,000	Ada pengaruh
lingkungan kerja (X3)	7,455	2,003	0,000	Ada pengaruh

Sumber : data diolah

- a. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 56, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,003. Karena t hitung (6,698) > t tabel (2,003) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi parsial untuk disiplin kerja sebesar (0,667) artinya perubahan kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 66,7 %.

b. Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 56, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,003. Karena t hitung (5,878) > t tabel (2,003) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi parsial untuk budaya kerja sebesar (0,618) artinya perubahan kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh budaya kerja sebesar 61,8 %.

c. Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 56, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,003. Karena t hitung (7,455) > t tabel (2,003) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi parsial untuk lingkungan kerja sebesar (0,706) artinya perubahan kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 70,6 %.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan. Selain efisiensi waktu, hasil kerja yang lebih baik juga dapat tercapai apabila karyawan memiliki sikap disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang telah diterapkan di dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang memiliki banyak manfaat bagi kepentingan organisasi, perusahaan ataupun bagi karyawan. Bagi suatu organisasi atau perusahaan, dengan terciptanya disiplin kerja akan memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut, sehingga akan tercipta tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dengan optimal sesuai target yang telah ditentukan. Perilaku karyawan yang mendapatkan peringatan atau teguran merupakan salah satu perilaku yang tidak disiplin dan akan mempengaruhi kuantitas atau hasil kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. (Telmanier, 2018) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sangat tinggi karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Peningkatan disiplin menjadi faktor pengaruh penting manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. (Kristiadi, Asmu'i dan Ariffin, 2019)

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja karyawan, karena



budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk selalu kondusif dan mampu bersaing dengan baik. Sehingga tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya pendekatan melalui budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat memiliki dampak positif bagi perkembangan perusahaan, kinerja organisasi dapat terbentuk secara maksimal karena adanya penerapan budaya organisasi yang baik. Penerapan budaya organisasi dilakukan dengan kesediaan karyawan yang muncul dengan kesadaran akan dirinya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan tentang budaya yang telah berlaku dan yang telah diterapkan dalam perusahaan. (Telmanier, 2018)

Budaya memberikan identitas bagi para pegawai organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tersebut kemudian melekat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja. Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. (Sedarmayanti dan Rahadian, 2018)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan organisasi tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa non finansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis. Dalam kaitan kinerja pegawai ini maka faktor lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas suatu pekerjaan. (Sedarmayanti dan Rahadian, 2018)

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan kinerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. (Kristiadi, Asmu'i dan Ariffin, 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengujian hipotesis dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan. dengan analisis regresi linier berganda. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.



Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sangat tinggi karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Peningkatan disiplin menjadi faktor pengaruh penting manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

2. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi, antara lain:

1. Sebaiknya organisasi merumuskan dan menetapkan target dalam pelaksanaan kerja yang diiringi dengan membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa tanggung jawab dengan menanamkan disiplin kerja kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja, melalui pembinaan secara intensif yang berupa arahan dan bimbingan di tempat kerja. Dengan demikian diharapkan hasil kerja pegawai mencapai hasil kerja sesuai dengan tuntutan organisasi.
2. Dalam meningkatkan budaya kerja, maka sebaiknya dilakukan sosialisasi tentang tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan dari pimpinan dengan cara mengadakan rapat rutin setiap bulan yang berkesinambungan, untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, H. Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bwni Aksara
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Kristiadi, Asmu'i dan Ariffin, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minmn (PDAM) Puruk Cahu, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Juli- Desember 2019 Vol 8, No. 2, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. 2017. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- Rivai, V. 2016. *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP; Judge, T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: SalembaEmpat Sedarmayanti.
2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Jaya.
- Sedarmayanti dan Rahadian, 2018, Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Volmne XV, Nomor 1, Juni 2018, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Bandung.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bmni Aksara. Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sumardjo; Juni, Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. 2016. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.