

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email: toniherlambang@unmuhjember.ac.id dan yusronrozzaid@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study further reviewing how the influence of labor discipline, organizational culture and work environment to employee performance at the Village Office Sekarputih, District Tegalampel, Bondowoso. This study uses primary data in the form of a questionnaire distributed to a sample of 25 respondents. Results of the data have been obtained were analyzed using multiple linear regression approach and hypothesis testing in the form of simultaneous test (F) and partial (t). These results indicate that the labor discipline, organizational culture and working environment simultaneously significant effect on the performance of employees at the Village Office Sekarputih, District Tegalampel, Bondowoso. All independent variables have a significant impact on the performance of employees partially in Sekarputih Village Office, District Tegalampel, Bondowoso. Of the three independent variables studied, work discipline dominant influence on employee performance.

Keywords: work discipline, organizational culture, working environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014)

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014)

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dharmawan (2010) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Robbins (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota – anggota organisasi.

Menurut Schein dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota. (Kusdi, 2011)

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. (Sedarmayanti, 2010)

Purnomo (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. (Herawati, 2007). Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Primananda (2014) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. (Panggabean, 2010)

Robbins (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner et al (2002) menyatakan budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi menurut Gibson (2006) adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma diantara para anggota organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2010) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. (Supardi dalam Subroto. 2005)

Lingkungan kerja menurut Komarudin (2010) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja psikologis yang kondusif pada suatu instansi pemerintah akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Supriyanto dan Machfud (2010) kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Whitmore (2002) mengemukakan bahwa kinerja dengan asal kata “kerja” berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu kerja yang baik. (Permatasari, 2015). Menurut Gibson (1996) kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. (Simamora : 2004). Pengertian kinerja pegawai menurut Cokroaminoto (2007) adalah menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu variabel bebas (independen) dan yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, dan variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (independen).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1)

Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) :

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2007) yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan. Indikator lingkungan kerja menurut Gie (1998) dalam Ahmad Farhan yaitu :

- a. Perilaku atasan terhadap bawahan
- b. Rasa saling menghormati antar rekan kerja
- c. Tata ruang yang baik
- d. Tingkat kebisingan ruang kerja

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja pegawai menurut Mahsum dalam Primananda (2014) terdiri dari :

- a. Mengutamakan kerjasama tim
- b. Pelayanan yang efektif dan efisien
- c. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja
- d. Pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan tujuan utama untuk menggambarkan sikap karyawan terhadap disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dilanjutkan dengan penelitian kausal yang bertujuan untuk membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisionernya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menggunakan model probabilitas linier sebagaimana model regresi yang lain, di mana parameternya dapat ditaksir dengan prosedur kuadrat terkecil biasa (OLS) yang umum. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen (disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2002) : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pertanyaan dan penyebaran kuisioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment (pearson correlation)*. Suatu data dikatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ %.

Hasil uji validitas terhadap data penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas Data

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Siginfikansi	Kesimpulan
1.	X _{1.1}	0,707	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,728	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,263	0,028	Valid
4.	X _{1.4}	0,480	0,000	Valid
5.	X _{2.1}	0,783	0,000	Valid
6.	X _{2.2}	0,740	0,000	Valid
7.	X _{2.3}	0,740	0,000	Valid
8.	X _{2.4}	0,625	0,000	Valid
9.	X _{3.1}	0,780	0,000	Valid
10.	X _{3.2}	0,577	0,000	Valid
11.	X _{3.3}	0,656	0,000	Valid
12.	X _{3.4}	0,659	0,000	Valid
13.	Y _{1.1}	0,456	0,000	Valid
14.	Y _{1.2}	0,749	0,000	Valid
15.	Y _{1.3}	0,814	0,000	Valid
16.	Y _{1.4}	0,659	0,000	Valid

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa semua pengujian terhadap Variable X maupun Variable Y menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Menurut (Ghozali : 2006) jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,60. Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah :

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,645	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	0,689	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,756	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,614	Reliabel

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃), terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan hasil regresi dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.270	.942		1.348	.189
X1.dis.kerja	.392	.094	.457	4.158	.000
X2.bud.organisasi	.212	.072	.250	2.932	.007
X3.ling.kerja	.302	.087	.388	3.479	.002

Pembahasan

Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekarputih Kecamatan Tegallampel Kabupaten Bondowoso secara simultan maupun secara parsial :

Berdasarkan perhitungan pada uji F dan uji t nilai yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekarputih. Berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekarputih diterima.

Namun, hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai ditolak, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} tertinggi sebesar 4,158. Hal ini menunjukkan bahwa variabel – variabel tersebut menjadi salah satu penentu untuk meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sekarputih. Penelitian ini sesuai dengan teori kinerja pegawai, menurut Supriyanto dan Machfud (2010), kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dan penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yaitu :

1. Suprayitno dan Sukir (2010) dalam penelitian yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

Perusahaan Tenun Agung Saputra Tex Piyungan Yogyakarta”. Hasil perhitungan menggunakan analisis kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $119,303 > 2,81$. Sedangkan uji t pada variabel disiplin kerja sebesar 4,849, budaya organisasi sebesar 3,463 dan lingkungan kerja sebesar 3,364. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan diantara variabel yang lain.

2. Muhammad dan Saad (2013) dengan judul penelitian : “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Semarang “. Dari hasil analisis regresi linier, diperoleh nilai koefisien regresi 3,643 bernilai positif berarti terdapat pengaruh disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Purnomo (2010) dengan judul penelitian : “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kab. Blitar ”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Analisa (2011) dengan judul penelitian : “ Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang “. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Soedjono (2010) dengan judul penelitian : “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil output AMOS 4.01 diperoleh nilai probabilitas error 3,5291 10-14 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dan nilai loading 0,756 artinya hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
6. Hartanto (2012) dengan judul penelitian : “ Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Demak ”. Hasil penelitian membuktikan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut akan membuktikan bahwa semakin baik budaya yang dikembangkan pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.
7. Indriyani dan Haryanto (2011) dengan judul penelitian : “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Workshop SMK Katolik Mikael Surakarta ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ada satu penelitian yang bertolak belakang, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Holil (2010) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak “. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan analisis regresi linier berganda dan alat analisis lainnya yang digunakan dalam penelitian ini dengan alat bantu Software SPSS V.17,00 menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar 48,752 untuk F_{hitung} dan 3,444 untuk F_{tabel} .
2. Pengujian regresi secara parsial diperoleh kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (4,158) $> t_{tabel}$ (2,074).
 - b. Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (2,932) $> t_{tabel}$ (2,074).
 - c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,479 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,074).
3. Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang terbesar diantara 3 variabel bebas yaitu 4,158 dengan tingkat signifikannya sama dengan 0 (nol).
4. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa R^2 sebesar 0,849 berarti ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 84,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil analisa data dan juga kesimpulan, penulis memberikan saran yang diharapkan nantinya akan memberikan manfaat bagi Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso sebagai berikut :

1. Hendaknya Kantor Kelurahan Sekarputih tetap memperhatikan peningkatan disiplin kerja pegawainya, karena disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan cara mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi.
2. Kantor Kelurahan Sekarputih juga tidak bisa mengesampingkan faktor lingkungan kerja, karena dengan perilaku atasan terhadap bawahan, rasa saling menghormati antar rekan kerja, tata ruang yang baik, tingkat kebisingan ruang kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kantor Kelurahan Sekarputih harus memperhatikan budaya organisasi, karena dengan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi orang, dan orientasi hasil, akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Analisa. 2011. Analiss Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi FE-UMJ. 2013. Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Jember.
- Dharmawan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Ghozali. 2009. Statistik Penelitian 2. Alfabeta, Bandung.
- Gibson. 2006. Organization Culture. Cetakan IV. Erlangga, Jakarta.
- Handoko. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sinar Harapan, Yogyakarta.
- Hartanto. 2012. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kab. Demak. Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- _____. 2010. Manajemen sumber Daya Manusia, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawati. 2007. Pengaruh Faktor Penunjang Kedisiplinan dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Walikota Batam. Tesis, Universitas Airlangga Surabaya.
- Holil. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak BUMN.
- Indriyani dan Haryanto. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Workshop, SMK Katolik Mikael Surakarta.
- Komarudin. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Skripsi, Universitas Binas Nusantara, Jakarta.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Eresco, Bandung.