

NAZELIA  
LESTARI\_182010200239\_ARTIK  
EL.doc  
X  
*by*

---

**Submission date:** 02-Sep-2022 08:46AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1891020227

**File name:** NAZELIA LESTARI\_182010200239\_ARTIKEL.docx (70.78K)

**Word count:** 2090

**Character count:** 13555



## ANALISIS DISIPLIN, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA (Studi Kasus Pelayanan Publik Pada Pegawai BPKAD Jawa Timur)

Ayuni Rizatul<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email: [nazelialestari.nl@gmail.com](mailto:nazelialestari.nl@gmail.com) , [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of the work environment, work discipline, and organizational culture on employee performance. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The sampling technique used was proportional stratified random sampling. The sample used in this study amounted to 236 employees. Data analysis techniques used*

**Keywords** – *Environment, Organizational Culture, and Employee Performance. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The sampling technique used was proportional stratified random sampling. The sample used in this study amounted to 236 employees. Data analysis techniques used*

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

How to cite : Nuzelia Lestari, Adi Sujito, Vera Firdaus (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD di Jawa Timur (Studi Kasus di Pasuruan dan Sidoarjo).- IJCCD 1 (1).doi: 10.21070/ijcced.v1i1.843

### I. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik demi terwujudnya birokrasi pemerintahan yang berkualitas dan profesional (Saleh, 2016). Pelayanan publik yang diberikan aparatur pemerintah yang berorientasi pada pemenuhan kepentingan publik secara substantif akan memperhatikan kualitas layanan [1]. Disinilah peran aparatur sipil negara (ASN) untuk menjalankan fungsinya dengan mengedepankan disiplin kerja agar tercapai kinerja pelayanan publik yang optimal.

Kebiasaan yang baik yang telah menjadi budaya kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai [2]. Hal ini karena budaya dalam organisasi telah menjadi pengendali dana arah untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai [3]. Dalam budaya organisasi terdapat aturan berperilaku yang dibiasakan oleh pegawai [4], yang dimaksudkan agar pegawai menjadi lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya.

Demi kelancaran tugas dari pegawai BPKAD maka <sup>1</sup> perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Sebab lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi [5].

Menurut Darmawan & Marpaung (2022) lingkungan kerja adalah tempat untuk pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga menjaga lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan lebih bersemangat, tidak mudah capek dalam bekerja, di sisi lain, kondisi kerja sarana dan prasarana yang buruk membuat pegawai merasa bosan bahkan stres.

Disiplin kerja aparatur sipil negara <sup>3</sup> *berlaku* <sup>3</sup> mengembangkan jiwa dan semangat fokus kerja dalam pelayanan administrasi sehingga berjalan dengan efektif *sesuai* dengan aturan, kepatuhan kepada aturan, kepatuhan terhadap atasan, produktivitas kerja dalam menjalankan tanggung jawab kepada masyarakat dan negara.

Disiplin kerja adalah kesadaran serta kesediaan pegawai mentaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2014). Pegawai yang bergabung dalam organisasi mempunyai kewajiban untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan.

4 Disiplin kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas organisasi (Arianti & Karmila, 2019). Kepatuhan karyawan akan peraturan, norma serta kebijakan organisasi akan berdampak positif bagi pertumbuhan organisasi [7]. Dalam Disiplin tergambar besarnya tanggung jawab yang harus dikerjakan pegawai guna meningkatkan moral dan prestasi.

Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku individu atau kelompok yang terintegrasi ke dalam suatu organisasi, instansi atau institusi dan dapat di pandang sebagai acuan berperilaku yang dapat membentuk identitas suatu institusi [8]. Menurut Hilma, (2015) Budaya organisasi yang ada akan berfungsi secara efektif manakala pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai kebiasaan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme untuk meningkatkan kinerja pegawainya

Budaya organisasi merupakan pola sikap di dalam organisasi yang membentuk cara orang berkomunikasi dan bertindak [10]. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong instansi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang terapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari [11]

## II. METODE

### A. Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja  
segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik buruknya sekelompok orang secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya.
2. 4 Disiplin Kerja  
kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan,
3. Budaya Organisasi  
Nilai-nilai yang menjadi pedoman pegawai dalam memenuhi kewajibannya dan juga dalam berperilaku dalam suatu organisasi.
4. Kinerja Pegawai  
hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

### B. Teknik pengumpulan data

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan metode pengambilan teknik *Probability Sampling*. Dengan teknik *Proportionate stratified Random Sampling*. Sample dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan distribusi dari kuisioner dari jumlah tersebut memiliki skala likert yang diuji validitasnya dan reabilitasya dengan aplikasi pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.

### 1 C. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas data diukur dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut valid. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pernyataan kuisioner dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dinyatakan valid.

Pemeriksaan reliabilitas menggunakan teknik *cronbach's alpha*, instrumen memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,6. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas yang nampak pada tabel 1.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,965	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,903	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0,770	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,794	0,6	Reliabel

Dari variabel reliabilitas Cronbach's alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuisioner yang digunakan bersifat reliabel

#### D. Teknik analisis data

Uji asumsi klasik diawali dengan uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorove Smirnov Test*, dan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal atau menyebar di sekitar garis diagonal dengan pola berdistribusi normal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji heterokedastisitas penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel, karena garis tersebar dan tidak ada yang membentuk pola.

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil yang nampak pada Tabel

Tabel 2 Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	T hitung	Signifikansi
Konstanta	6,748	4,161	0,000
Lingkungan Kerja	0,142	3,289	0,001
Disiplin Kerja	0,231	5,137	0,000
Budaya Organisasi	0,285	4,564	0,000

Sumber: SPSS. (2022)

Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) 6,748 yang membuktikan bahwa nilai kinerja pegawai pada BPKAD di Jawa Timur menjadi 6,748 satuan.

5

#### Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) adalah 0,142

Menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, artinya untuk setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD di Jawa Timur sebesar 0,142 satuan.

#### Nilai koefisien variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,231

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja mengarah ke peningkatan 0,231 satuan dalam kinerja pegawai pada BPKAD di Jawa Timur.

#### Nilai koefisien variabel budaya organisasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,285

Menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi positif menunjukkan tingkat pengaruh budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yaitu untuk setiap peningkatan satu satuan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Jawa Timur menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,285 satuan.

#### E. Uji hipotesis

Uji-t bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial yang terdapat pada tabel 3 berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,748	1,622		4,161	,000
Lingkungan Kerja	,142	,043	,269	3,289	,001
Disiplin Kerja	,231	,045	,420	5,137	,000
Budaya Organisasi	,285	,063	,374	4,564	,000

Sumber: SPSS. (2022)

Tabel 3 uji-t hipotesis penelitian menunjukkan:

Uji Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji Hipotesis 3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis 4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### F. Pembahasan

Hipotesis 1 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Triastuti, (2019), Nasib & Martin, (2018) dan hasil penelitian ini menolak hasil penelitian dari Tri Budi dan Fauzan (2014), dan Cahya Widuri Wulan (2019)

Hipotesis 2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Feel, Herlambang, & Rozzaid, (2018) dan penelitian dari Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar (2019) dan penelitian ini menolak hasil penelitian dari Tusholihah, Nupi Hasyim, Novitasari, Pauziah Oktavia, Indah Lestari, Fadli dan Miftah Sobari (2021), dan penelitian dari Aulia Nelizulfa dan Fauzan (2018)

Hipotesis 3 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani & Tirtayasa, (2019) dan Swastiani Dunggjo, (2020) dan penelitian ini menolak penelitian dari Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita (2020), dan Wulan Sari Girsang (2019)

### IV. KESIMPULAN

Maka berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPKAD di Jawa Timur
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPKAD di Jawa Timur
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPKAD di Jawa Timur
4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD di Jawa Timur

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada seluruh bapak ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Selain itu terima kasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, sahabat, rekan, teman penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

### REFERENSI

- [1] T. Rohayatin, T. Warsito, U. Pribadi, A. Nurmandi, W. Kumorotmo, and Suranto, "Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan," *J. Caraka Prabhu*, vol. 1, no. 01, pp. 22–36, 2018, doi: 10.36859/jcp.v1i01.50.
- [2] M. Aprilia Erman and A. Frinaldi, "Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)," *Manaj. dan Ilmu Adm. Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 11–21, 2021.
- [3] R. Abadiyah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- [4] M. Akbar, I. Malik, and N. Mustari, "Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat," vol. 2, pp. 157–167, 2011.
- [5] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [6] K. Arianti, N. D., & Karmila, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun.," *J. Maritim*, 4-10., 2019.

- [7] Suryanti and R. Damayanti, *MAMANJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [8] F. Wulandari and A. Frinaldi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Perempuan Terhadap Budaya Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dharmasaya," *J. Manaj. dan Ilmu Adm. Publik*, vol. 2, no. 2, pp. 108–115, 2020, doi: 10.24036/jmiap.v2i2.137.
- [9] Hilma, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan," *J. Ilm. Integritas*, vol. 1, no. 2, 2015.
- [10] I. Fahmi, *Teori, Kasus, dan Solusi*, cet.ke-2nd ed. band: alfabeta, 2012.
- [11] P. A. Armawan and I. W. Suana, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 8, p. 5090, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14.
- [12] D. A. Triastuti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 203–208, 2019, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1796.
- [13] Nasib and Martin, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai," *Semin. Nas. R.*, vol. 1, no. 1, pp. 423–428, 2018.
- [14] N. H. Feol, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 3, no. 2, pp. 176–185, 2018, [Online]. Available: [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/1892](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892).
- [15] I. Andayani and S. Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3367.
- [16] S. Dunggjo, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.37606/publik.v7i1.114.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	4%
2	media.neliti.com Internet Source	4%
3	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
4	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	2%
5	core.ac.uk Internet Source	2%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

