

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.867>

Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Analysis Of Discipline, Organizational Culture and Public Service Performance**

### *Analisis Disiplin, Budaya Organisasi dan Kinerja Pelayanan Publik*

**Nazelia Lestari Adi Sujito, [nazeliallestari.nl@gmail.com](mailto:nazeliallestari.nl@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Vera Firdaus, [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

#### **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 the SPSS Statistical Package for the Social Sciences

Published date: 2022-10-15 00:00:00

## Pendahuluan

Organisasi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik demi terwujudnya birokrasi pemerintahan yang berkualitas dan profesional. 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.

Keberhasilan akan pelayanan publik dipengaruhi oleh kinerja pegawai. 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 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 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 merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu penting pembinaan disiplin dengan tujuan agar tumbuh kesadaran dan mentaati peraturan yang berlaku, mengembangkan jiwa dan semangat fokus kerja dalam pelayanan administrasi sehingga berjalan dengan efektif mengembangkan sikap untuk mementingkan kepentingan umum, mengembangkan daya tahan kerja 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. 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.

Disiplin kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas organisasi [6]. 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 dipandang sebagai acuan berperilaku yang dapat membentuk identitas suatu institusi [8]. Menurut [9] 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]

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sebab data pada penelitian disajikan dalam bentuk angka-angka dan dalam melakukan analisis memakai statistik.

### Definisi Operasional

Segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik buruknya sekelompok orang secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Nilai-nilai yang menjadi pedoman pegawai dalam memenuhi kewajibannya dan juga dalam berperilaku dalam suatu organisasi.

1. Lingkungan Kerja
2. Disiplin Kerja
3. Budaya 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.

1. Populasi : Populasi penelitian ini adalah 236 orang.
2. Sampel : Penentuan sampel menggunakan metode pengambilan teknik *Probability Sampling* menurut sugiyono [12] merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik *Proportionate stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Berikut ini adalah data jumlah pegawai pada BPKAD di Jawa Timur yang dipilih menjadi lokasi penelitian serta jumlah responden setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus *proporsional random sampling* =  $x$  *jumlah sampel*. Dimana  $n$  = jumlah pegawai dan  $k$  = jumlah populasi.

No	Nama Perusahaan	Kabupaten	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1	BPKAD	Sidoarjo	77	33
2	BPKAD	Pasuruan	159	67
Total			236 populasi	100

**Table 1.** *Data Perusahaan Dan Jumlah Responden* Sumber : data diolah 2022

## Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi.

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk melakukan analisis data peneliti menggunakan program SPSS. Pada penelitian ini dalam melakukan analisis data dengan melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

# Hasil dan Pembahasan

## 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 2.

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

**Table 2.** *Uji Reliabilitas*

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

## Uji Asumsi Klasik

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.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

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

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

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

**Table 3.** Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda Sumber; SPSS. (2022)

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

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

Menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh kinerja pegawai, koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa 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.

**Uji hipotesis**

Uji-t bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial yang terdapat pada tabel 4 berikut ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

**Table 4.** Uji-t Hipotesis Sumber: SPSS. (2022)

Tabel 4 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.

Hipotesis 1 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [13], [14] dan hasil penelitian ini menolak hasil penelitian dari [15]

Hipotesis 2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [16] dan penelitian dari [17] dan penelitian ini menolak hasil penelitian dari [18], dan penelitian dari [19]

Hipotesis 3 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [20] dan [21] dan penelitian ini menolak penelitian dari [22]

## Simpulan

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

## References

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 Prabu*, 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, "engaruh 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 Sulusi*, 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. Feel, 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. Dunggio, "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.