

Pengaruh Perubahan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai

Muslichah Erma Widiana, Haryono, Mahmudah Enny Widyaningrum,
*Ahmad Fauzi Bantara
Program Studi Magsiter Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Lingkungan Kerja,
Budaya Organisasi,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai*

DOI:

[10.46821/ijms.v1i2.304](https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.304)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh perubahan lingkungan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur di masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data primer. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan fungsional pemeriksa pada kantor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 156 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode Slovin sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 112 orang. Penelitian ini dianalisis dengan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya adanya pengaruh yang signifikan atas lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial serta adanya pengaruh yang signifikan atas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Selain itu diketahui bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of changes in the environment and organizational culture on work discipline and employee performance at the BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur during the Covid-19 pandemic. This research is quantitative with primary data. The population used in this study were employees with the functional position of auditor at the BPK (Perwakilan Provinsi Jawa Timur), amounting to 156 people. The sampling technique in the study used the Slovin method so that the number of respondents was 112 people. This research was analyzed with Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that there is a significant influence on the work environment and organizational culture on work discipline either simultaneously or partially and there is a significant influence on the work environment, organizational culture, and work discipline on employee performance either simultaneously or partially. In addition, it is known that organizational culture is the dominant factor affecting work discipline, while the work environment is the dominant factor affecting employee performance.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Arus globalisasi berdampak luas pada organisasi maupun perusahaan dalam melakukan aktivitasnya secara global. Adanya perkembangan global memberikan dampak pada organisasi dan manusia yang ada di dalamnya. Pandemi *Covid-19* yang melanda dunia sejak akhir tahun 2019 hingga saat ini telah menyebabkan berbagai perubahan dan permasalahan di berbagai fungsi MSDM. Perubahan dan permasalahan tersebut antara lain pemberlakuan sistem kerja *work from home* (WFH), pembelajaran jarak jauh (*distance learning*), pengurangan rekrutmen pegawai, hingga pemutusan hubungan kerja masal.

Permasalahan MSDM yang sama juga dihadapi oleh organisasi dan perusahaan di Indonesia. Tingginya kasus penularan *Covid-19* di Indonesia selama tahun 2020 hingga tahun 2021 memaksa organisasi dan perusahaan untuk beradaptasi guna memutus penularan *Covid-19* di lingkungan kerjanya. Sektor pemerintahan, Pemerintah Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *Covid-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Badan Pemeriksa Keuangan adalah lembaga negara yang bertugas Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara Lainnya, Bank Indonesia, BUMN, BLU, BUMD, dan lembaga/badan lain yang mengelola keuangan negara. Sebagai salah satu lembaga negara, untuk mendukung program pemerintah dalam menghentikan penyebaran COVID-19 BPK telah menerbitkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Nomor 5/SE/X-XIII.2/3/2020 tanggal 17 Maret 2020 tentang Mekanisme Penyesuaian Sistem Kerja Dalam Rangka

Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease* (*COVID-19*) di Lingkungan Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan. Dengan diterbitkannya surat edaran tersebut, terjadi perubahan pola kerja bagi pegawai BPK di antaranya pengisian presensi dan aktifitas secara online, pemberlakuan WFH secara terjadwal, dan pemeriksaan jarak jauh berbantuan teknologi informasi. Perubahan pola kerja ini secara langsung menyebabkan adanya perubahan lingkungan kerja bagi pegawai BPK, di mana sebelumnya pegawai harus selalu hadir secara fisik di ruangan kantor dengan pengawasan atasan secara langsung namun setelah adanya surat edaran tersebut pegawai dapat menyesuaikan lingkungan bekerjanya sendiri dengan memperhatikan protokol kesehatan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, adanya perubahan lingkungan kerja selama pandemi *Covid-19* menimbulkan penurunan pada hasil kerja yang dicapai pegawai. Hal ini disebabkan karena selama masa pandemi *Covid-19* diberlakukan sistem *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) secara bergiliran. Dengan adanya pemberlakuan sistem kerja ini, pegawai yang melaksanakan pekerjaan di rumah menjadi kurang fokus dan sulit untuk membagi waktu antara waktu bekerja dengan waktu untuk keluarga. Lingkungan kerja di rumah yang tidak kondusif menjadikan pegawai tidak fokus untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Survei awal, dilakukan sebagai pengamatan awal terhadap kondisi organisasi yang menjadi obyek penelitian dan menggali masalah yang ada didalamnya guna memperoleh data-data yang terkait dengan penelitian serta sebagai dasar bagi penyusunan kuesioner.
- b. Wawancara, dilakukan dengan melakukan wawancara dan penggalian informasi yang diperlukan sebagai bahan penelitian kepada narasumber

dari organisasi yang menjadi obyek penelitian.

- c. Penyebaran kuesioner, dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian untuk memperoleh data mengenai penilaian responden terhadap variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, maka digunakan regresi linier berganda dengan dua proses. Teknik tersebut digunakan untuk menguji besarnya kontribusi pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, dan X2 terhadap Y1 dan Y2, serta antara variabel Y1 dan Y2. Webley (dalam Sarwono, 2007) menjelaskan analisis jalur sebagai pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significant) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Dimana persamaan struktural yang dihasilkan, adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + \epsilon \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y1= Disiplin Kerja

Y2= Kinerja pegawai

X1= Lingkungan Kerja

X2= Budaya Organisasi

a = Konstanta

b₁= Koefisien regresi X1 terhadap Y1

b₂= Koefisien regresi X2 terhadap Y1

b₃= Koefisien regresi X1 terhadap Y2

b₄= Koefisien regresi X2 terhadap Y2

ε = Estimate of error dari masing-masing variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Ket |
|-------------------|------|----------|---------|-------|
| Lingkungan Kerja | X1.1 | 0,717 | 0,12092 | Valid |
| | X1.2 | 0,596 | 0,12092 | Valid |
| | X1.3 | 0,819 | 0,12092 | Valid |
| | X1.4 | 0,770 | 0,12092 | Valid |
| | X1.5 | 0,764 | 0,12092 | Valid |
| | X1.6 | 0,669 | 0,12092 | Valid |
| | X1.7 | 0,689 | 0,12092 | Valid |
| | X1.8 | 0,632 | 0,12092 | Valid |
| Budaya Organisasi | X2.1 | 0,658 | 0,12092 | Valid |
| | X2.2 | 0,756 | 0,12092 | Valid |
| | X2.3 | 0,857 | 0,12092 | Valid |
| | X2.4 | 0,884 | 0,12092 | Valid |
| | X2.5 | 0,650 | 0,12092 | Valid |
| | X2.6 | 0,706 | 0,12092 | Valid |
| | X2.7 | 0,740 | 0,12092 | Valid |
| | X2.8 | 0,812 | 0,12092 | Valid |
| Disiplin Kerja | Y1.1 | 0,594 | 0,12092 | Valid |
| | Y1.2 | 0,717 | 0,12092 | Valid |
| | Y1.3 | 0,828 | 0,12092 | Valid |
| | Y1.4 | 0,910 | 0,12092 | Valid |
| | Y1.5 | 0,815 | 0,12092 | Valid |
| | Y2.1 | 0,658 | 0,12092 | Valid |
| | Y2.2 | 0,810 | 0,12092 | Valid |
| Kinerja Pegawai | Y2.3 | 0,896 | 0,12092 | Valid |
| | Y2.4 | 0,789 | 0,12092 | Valid |
| | Y2.5 | 0,812 | 0,12092 | Valid |
| | Y2.6 | 0,739 | 0,12092 | Valid |
| | Y2.7 | 0,744 | 0,12092 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya keseluruhan butir pernyataan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas**Tabel 2**
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------------------|------------|
| Lingkungan kerja (X ₁) | 0,906 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 0,928 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Y ₁) | 0,910 | Reliabel |
| Kinerja (Y ₂) | 0,929 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* pada masing-masing variabel > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, maka digunakan regresi linier berganda dengan dua proses. Teknik tersebut digunakan untuk menguji besarnya kontribusi pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, dan X2 terhadap Y1 dan Y2, serta antara variabel Y1 dan Y2 (Tabel 3).

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Struktural | Variabel | Koef. | Constanta |
|------------|-------------------|-------|-----------|
| Model 1 | Lingkungan Kerja | 0,213 | 2,580 |
| | Budaya Organisasi | 0,349 | |
| Model 2 | Lingkungan Kerja | 0,371 | 2,778 |
| | Budaya Organisasi | 0,228 | |
| | Disiplin kerja | 0,328 | |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1} = Y_1 = 2,580 + 0,213X_1 + 0,349X_2 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 2} = Y_2 = 2,778 + 0,371X_1 + 0,228X_2 + 0,328Y_1 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan 1 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,580. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, nilai variabel disiplin kerja tetap sebesar 2,580 satuan.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,213 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, akan berdampak pada kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 0,213 satuan, dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
- Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,349 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi, akan berdampak pada kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 0,349 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

Berdasarkan persamaan 2 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,778. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, nilai variabel kinerja pegawai tetap sebesar 2,778 satuan.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,371 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,371 satuan, dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
- Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,328 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,328 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

d. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,328 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja, akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,328 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

Uji Signifikansi F (Uji Simultan)

Uji signifikansi F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini, dinyatakan memiliki pengaruh secara simultan jika memperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Berikut hasil uji simultan dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi F

| Struktural | F Hitung | Signifikansi |
|------------|----------|--------------|
| Model 1 | 85,353 | 0,000 |
| Model 2 | 75,995 | 0,000 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui untuk persamaan 1 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Persamaan 2 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Signifikansi t (Uji Parsial)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual atau pengujian secara sendiri-sendiri. Menurut Ghozali (2016:97), uji

ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t, yaitu dinyatakan berpengaruh signifikan jika memperoleh nilai probabilitas $< 0,05$ (Tabel 5).

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada persamaan 1 variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.
- Pada persamaan 1 variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.
- Pada persamaan 2 variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Pada persamaan 2 variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Pada persamaan 2 variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi t

| Struktural | Variabel | T hitung | Probabilitas |
|------------|-------------------|----------|--------------|
| Model 1 | Lingkungan Kerja | 3,268 | 0,001 |
| | Budaya Organisasi | 4,393 | 0,000 |
| Model 2 | Lingkungan Kerja | 5,958 | 0,000 |
| | Budaya Organisasi | 2,313 | 0,023 |
| | Disiplin Kerja | 2,797 | 0,006 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengukur atau menilai kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tidak bebas atau tergantung (*dependent variable*) akibat variasi variabel bebas (*independent variable*). Bila nilai R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tertentu. Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah dari 0 sampai 1. Berikut hasil koefisien determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi Berganda

| Struktural | R Square | Adjusted R Square |
|------------|----------|-------------------|
| Model 1 | 0,593 | 0,586 |
| Model 2 | 0,679 | 0,670 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk persamaan 1 memperoleh nilai R^2 sebesar 0,593. Artinya naik turunnya variabel disiplin kerja, dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 59,3%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain. Adapun persamaan diperoleh 0,679, artinya naik turunnya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 67,9%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan di antara variabel bebas lain, dapat dilihat dari nilai *Standardizer Coefficients Beta*. Variabel yang memiliki pengaruh dominan ditunjukkan dengan nilai *Standardizer Coefficients Beta* (Ghozali, 2016). Pengaruh dominan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Dominan

| Struktural | Variabel | Std. Coef. Beta |
|------------|-------------------|-----------------|
| Model 1 | Lingkungan Kerja | 0,307 |
| | Budaya Organisasi | 0,508 |
| Model 2 | Lingkungan Kerja | 0,400 |
| | Budaya Organisasi | 0,247 |
| | Disiplin Kerja | 0,244 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa untuk persamaan 1, variabel yang memiliki nilai *Standardizer Coefficients Beta* tertinggi adalah budaya organisasi sebesar 0,508. Adapun untuk persamaan 2 variabel yang memiliki *Standardizer Coefficients Beta* tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 0,400. Artinya budaya organisasi terbukti berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H_1 diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin baik budaya organisasi dalam lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Pegawai akan merasa nyaman jika lingkungan disekitarnya kondusif dan saling mendukung satu sama lain. Selain itu, budaya yang dianut oleh semua elemen instansi akan memudahkan dalam koordinasi tugas, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik, akan menciptakan semangat dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja. Begitu juga dengan budaya organisasi yang baik, akan memudahkan pegawai dalam melakukan interaksi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H_3 diterima. Artinya dengan adanya perubahan lingkungan kerja yang baik, kondusif dan mendukung suasana kerja, maka pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur akan semakin disiplin. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan bisa fokus menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan dorongan dalam diri pegawai untuk selalu mengikuti peraturan yang berlaku.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H_4 diterima. Artinya semakin baik budaya yang terbentuk di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, akan membuat pegawai lebih patuh terhadap setiap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Budaya yang baik akan terlihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan

tugas dan tanggungjawab dengan penuh semangat dan mengikuti peraturan yang berlaku.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_5 diterima. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja dalam BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, akan membuat kinerja pegawai lebih giat. Pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan apabila lingkungan sekitarnya sangat kondusif. Adanya komunikasi dan kerjasama yang baik antara pegawai dengan pegawai maupun dengan atasan, akan membuat pekerjaan yang berat menjadi lebih ringan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_6 diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur akan semakin meningkat. Budaya yang baik adalah nilai yang diyakini oleh seluruh elemen BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, dan dilakukan secara berulang-ulang. Budaya organisasi mampu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena budaya berkaitan erat dengan kerja antar personal maupun tim dalam instansi tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_7 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka pekerjaan dapat terselesaikan secara tepat waktu yang secara langsung berdampak pada kinerja yang dicapainya. Setiap pekerjaan memiliki

batas waktu dan standart pengerjaan yang telah ditentukan. Untuk itu, jika pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka pekerjaan yang dilakukan akan kurang maksimal.

Pengaruh Dominan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, sehingga H_8 diterima. Artinya budaya organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan kedisiplinan pegawai, jika dibandingkan dengan lingkungan kerja. Budaya organisasi sebagai suatu pola atau asumsi dasar yang dipercapai dan diterapkan secara terus menerus oleh semua pegawai. Budaya organisasi yang positif, akan membentuk perilaku yang positif seperti kesediaan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku.

Pengaruh Dominan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, sehingga H_9 ditolak. Artinya lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika dibandingkan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja, H_9 ditolak. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga bisa disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, seperti adanya persaingan, teman sekerja saling menjatuhkan, dan adanya kerja sama yang jelek. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti itulah yang membuat pegawai tidak kerasan kerja.

SIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian data yang diperoleh diolah

menggunakan program SPSS untuk menguji hipotesis, maka diperoleh hasil sebagai berikut, lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPK Perwakilan Jawa Timur artinya makin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Jawa Timur artinya makin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPK Perwakilan Jawa Timur artinya makin baik lingkungan kerja akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPK Perwakilan Jawa Timur artinya makin baik budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Jawa Timur artinya makin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Jawa Timur artinya makin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur artinya makin baik budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur artinya makin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur , Qomariah, Nurul, dan Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1 Januari.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81 -91.
- Minggu, Marsel Mario, Lengkong, Victor.P.K, dan Rumokoy, Farlane S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 201 9, Hal. 1071 - 1080
- Nurhaedah, Parno, Tikawati, dan Yovanda Noni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. *Borneo Islamic and Economics Journal* Vol.1 No.2, Desember 2021. Hal. 116-128
- Oktaria, Rifka Anissa dan Rini Nugraheni. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal Of Management* Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-10.
- Syahyuni, Dedy. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Bidang Kepegawaian Negeri Jakarta. *WIDYA CIPTA (Jurnal Sekretasi dan manajemen)*, Volume 2 Nomor 2, 155-162.