

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

(Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro**

Disusun Oleh :

NATASYA PRIMANANDA

12010110120041

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

SEMARANG

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Natasya Primananda

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120041

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKALONGAN**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS,

Semarang, 28 Oktober 2014

Dosen Pembimbing,

(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS)

NIP.19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Natasya Primananda
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120041
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PEKALONGAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 November 2014

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti. M.S (.....)
2. Dr. Edy Raharja, SE, M.Si (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE, M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini saya, Natasya Primananda, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekalongan, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menraik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 28 Oktober 2014

Yang membuat pernyataan,

Natasya Primananda

NIM : 12010110120041

ABSTRACT

In a way of increasing employees performance, company takes some way such as increasing work discipline, increasing organizational culture, and creating a support working area and environment. The goal of this research is to analyze the impact of work discipline, organizational culture, and work environment to employees performance in Sekretariat daerah Pekalongan. Some problems that appear in Sekretariat Daerah Pekalongan were many civil servants didn't attend morning ceremony, less of innovation culture, and neatness of disposition organizational files that looked messy.

This research uses Work discipline, Organizational Culture, and Work Environment as independent variables, and Employees Performance as dependent variable. The sample in this research was civil servants of Sekretariat Daerah Pekalongan as many as 52 respondents using convenience sampling method. The methods of this reasearch are reliabiity test, validity test, and classical assumption test.

The result shows that work discipline, organizational culture, and work environment have impact to employees performance. Based on Adjusted R Square is 0,616 showing that employees performance in Sekretariat Daerah Pekalongan is related with 3 independent variables. Work discipline has t cost as many as 2,841 with signification 0,007, organizational culture has t cost as many as 3,843 with signification 0,000, and work environment has t cost as many as 2,626 with signification 0,012.

Keywords : Work Discipline, Organizational Culture, Work Environment, Employees Performance

ABSTRAK

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui peningkatan kedisiplinan pegawai, meningkatkan budaya organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan. Beberapa masalah yang timbul di sekretariat Daerah Pekalongan yaitu banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, kurangnya budaya inovasi, serta kurangnya kerapian tata letak data-data organisasi.

Penelitian ini menggunakan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Pekalongan sebanyak 52 responden dengan metode *convenience sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan berhubungan erat dengan ketiga variabel bebas. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,841 dengan signifikansi 0,007, variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 3,843 dengan signifikansi 0,000, dan variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 2,626 dengan signifikansi 0,012.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Your time is limited, so don't waste it living someone else's life

(Steve Jobs)

The only way to do great work is to love what you do

(Steve Jobs)

The best revenge is massive success

(Frank Sinatra)

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN

UNTUK

- Mama dan Papa
- Adikku
- Nenekku
- Saudara dan Sahabatku

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Universitas Diponegoro.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan maghfiroh serta hidayah-Nya sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS, selaku dosen pembimbing.
4. Bapak Drs. Bambang Munas Dwiyanto, Dipl. Comm. MM selaku dosen wali.
5. Bapak Suharnomo, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
6. Seluruh dosen dan staf Manajemen Reguler Satu atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.
7. Sekretariat Daerah Kota Pekalongan yang telah menjadi objek penelitian dan para pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekalongan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Mama dan Papa tercinta yang selalu memberikan doa, dorongan, dan semangatnya kepada penulis serta dengan sabar mendengar keluh kesah penulis.
9. Fanany, adikku, yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Nenekku, yang selalu mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Jodi Setya Pratama yang selalu menemani dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Johana, Eva, Adiel, Bayu, Aria yang telah memberikan semangat kepada penulis.
13. Teman-teman KKN Jebengsari dan keluarga Pak Budi, terimakasih atas kebersamaann dan persaudaraan yang terjalin selama ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu, kritik dan saran diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang, Oktober 2014

penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Disiplin Kerja	12
2.1.2 Budaya Organisasi	22
2.1.3 Lingkungan Kerja	26
2.1.4 Kinerja Pegawai	33
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian	36
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	36
2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai	37
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	38

2.4 Kerangka Pemikiran	39
2.5 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.3 Jenis dan Sumber Data	47
3.4 Metode Pengumpulan Data	47
3.5 Metode Analisis Data	48
3.5.1 Uji Reliabilitas	49
3.5.2 Uji Validitas	49
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	49
3.5.3.1 Uji Normalitas	49
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	49
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.5.3.4 Uji Regresi	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.2 Struktur Organisasi	56
4.2 Gambaran Umum Responden	57
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	59
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	60
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	62
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi	63
4.3.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	65
4.4 Analisis Data	67
4.4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	67
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	69
4.4.2.1 Uji Normalitas	70

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas	71
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	72
4.4.3 Analisis Regresi	73
4.5 Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Implikasi Teoritis	82
5.3 Implikasi Manajerial	83
5.4 Keterbatasan Penelitian	83
5.5 Agenda Penelitian Mendatang	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Prosentase Kehadiran Apel Pagi Di Lingkungan Sekda Kota Pekalongan Bulan Januari s/d Desember 2013	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Indikator Variabel	44
Tabel 3.2 Daftar Pembagian Responden	46
Tabel 4.1 Umur Responden	57
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	58
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	68
Tabel 4.10 Nilai Alpha	69
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	71
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.14 Analisis Persamaan Regresi	73
Tabel 4.15 Analisa Koefisien Determinasi terhadap Variabel Kinerja	75

Tabel 4.16 Pengaruh Simultan	76
Tabel 4.17 Analisa Persamaan Regresi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Penelitian Universitas	88
Lampiran B Surat Rekomendasi dari BAPPEDA	89
Lampiran C Surat Bukti Penelitian dari Sekretariat Daerah Pekalongan	90
Lampiran D Kuesioner Penelitian	91
Lampiran E Tabulasi Data	95
Lampiran F Output SPSS	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

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 sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kineja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Malayu S.P Hasibuan (2008) 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 dilaksanakan bersama 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 karyawan adalah budaya organisasi. Robbins (2008) 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 (1988) 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.

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009) 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.

Joko Purnomo (2008) 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.

Objek penelitian ini adalah pegawai negeri pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan yang berlokasi di Jl. Mataram No 1 Pekalongan. Terdapat 108 pegawai dalam Sekretariat Daerah Kota Pekalongan yang terbagi dalam 8 instansi, yaitu : Bagian Umum dan Keuangan, Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Bagian Hukum, Bagian Tata Pemerintahan, Bagian Perekonomian, Bagian Kesra, Bagian Humas dan Protokol, dan Bagian Minbang.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Setda Kota Pekalongan, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kendala tersebut antara lain :

1. Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Hal ini bisa dilihat melalui tabel 1.1 yaitu tentang rekapitulasi rata-rata prosentase kehadiran apel pagi. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam apel pagi masih banyak pegawai yang absen tidak mengikuti apel. Rata-rata kehadiran pegawai dalam tiap-tiap organisasi tidak mencapai 100%. Hal itu bisa dilihat pada bagian umum dan keuangan misalnya, dalam apel prosentase pegawai yang hadir hanya sekitar 50% saja. Demikian juga

pada bagian humas dan protokol yang hadir dalam apel pagi hanya sekitar 27%.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Prosentase Kehadiran Apel Pagi
Di Lingkungan Setda Kota Pekalongan
Bulan Januari s/d Desember 2013

Instansi (Bagian)	Rata-Rata Prosentase Kehadiran Per Bulan (%)											
	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOV	DES
Umum & Keu	51,6	48,2	54,75	63,01	76,22	71,28	39,96	59,21	59,2	60,9	72,2	66,3
Organisasi & Kepeg.	57,3	55,1	55,78	51,9	50,69	58,83	41,88	47,25	47,2	47,2	44,2	43,0
Hukum	51,0	50,1	48,35	41,17	62,18	51,12	27,88	46,7	42,8	47,5	53	48,7
Tata Pemerintah	31,1	32,1	34,02	43,81	34,75	27,88	22,98	30,94	25,1	20,1	18,9	25,2
Perekonom.	58,4	59,7	55,19	55,7	47,64	42,66	19,44	42,14	42,1	51,7	55,3	55,7
Kesra	27,4	31,2	41,54	42,81	31,35	29,44	22,32	22,26	24,6	36,7	36,6	33,3
Humas & Protokol	32,9	32,3	32,57	45,69	66,38	52,59	82,29	63,96	63,9	61,9	72,5	67,3
Minbang	48,5	33,3	57,68	47,77	25,49	24,44	22,17	31,74	30,9	30,9	32,5	26,4

Sumber: Sekda, 2013

2. Masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak mengenakan seragam sesuai aturan yang telah ditentukan.
4. Masih terdapat pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja.
5. Kerapian administrasi yang masih kurang karena penempatan data-data organisasi tidak teratur.

6. Tata letak peralatan kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan.
7. Kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut harus segera dibenahi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah. Selain itu, aparatur pemerintah dapat menjadi contoh bagi masyarakat Kota Pekalongan. Para pegawai lebih mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi. Dalam pemerintahan yang dijunjung tinggi adalah kepentingan organisasi dan masyarakat yang dipimpinnya.

Wali kota Pekalongan mempunyai sebuah obsesi wilayah kota kerjanya menjadi kota yang disiplin, yaitu kota yang warganya menjunjung ketaatan norma-norma. Agar nantinya tidak ada lagi beberapa hal-hal yang negatif, salah satunya pegawai yang berbelanja di mall pada jam kerja. Selain itu, masih banyak pula pegawai yang datang ke kantor terlambat dan tidak memakai atribut kantor yang lengkap.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja aparatur, Pemerintah Kota Pekalongan telah melakukan berbagai program melalui pemberian penghargaan, pendidikan pelatihan teknis umum dan fungsional, serta pemberian hukuman dan pembinaan. Hal tersebut dijabarkan pada uraian dibawah ini :

1. Pemberian penghargaan yang meliputi :
 - a. Satya Lencana dengan masa kerja 10 tahun sejumlah 20 orang, 20 tahun sejumlah 18 orang dan 30 tahun sejumlah 66 orang.

- b. Pemberian penghargaan kenaikan pangkat sejumlah 845 orang.
- c. Pemberian penghargaan Purna Tugas 136 orang.
- d. Pemberian penghargaan Penegak Disiplin 6 orang.

2. Pendidikan pelatihan yang meliputi :

- a. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sebanyak 52 orang
(Dikpim IV sebanyak 40 orang, Dikpim III sebanyak 10 orang,
Dikpim II sebanyak 2 orang
- b. Pendidikan dan Pelatihan pengadaan barang dan jasa sebanyak 8 orang.
- c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional melalui pengiriman pada lembaga pendidikan dan pelatihan sebanyak 263 orang (kependidikan) dan 210 orang (aparatur).

3. Pemberian hukuman. Pelanggaran disiplin pegawai sebanyak 4 orang, yang terdiri dari pelanggaran disiplin pegawai tingkat ringan 2 orang, tingkat sedang 1 orang (penundaan gaji berkala) dan pelanggaran disiplin tingkat berat 1 orang (pembebasan jabatan).

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja. Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”***, dengan objek penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan.

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai beberapa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu :

1. Dari *reserach gap* berbagai penelitian :
 - 1) Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,016 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Harlie menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,823.
 - 2) Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jasim Uddin, Rumana Hug Luva, Saad Md. Maroof Hossian (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adi Puspa Sawitri (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
 - 3) Penelitian yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2008), menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,21 sedangkan penelitian yang dilakukan Diana Khairani (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,71.
2. Dari fenomena yang terjadi di Setda Pekalongan :

- 1) Banyaknya pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) kurangnya kerapian pada penataan berkas-berkas kantor.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dan beberapa masalah yang terdapat pada Setda Kota Pekalongan yang telah diuraikan pada latar belakang, muncul permasalahan penelitian ini yaitu bagaimana mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Dari rumusan permasalahan penelitian tersebut, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas dan menganalisis masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang identifikasi variabel penelitian, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Malayu S.P Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2001) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang.

Menurut Veithzal 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 kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin juga berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut A A Anwar Mangkunegara (2011) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.5 Unsur-Unsur Disiplin

Tulus Tu'u (2004) menyebutkan unsur-unsur disiplin adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti dan mentaati peraturan, nilai, dan hukum yang berlaku.
2. Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal tersebut berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan, dan dorongan luar dirinya.
3. Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
4. Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
5. Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku.

2.1.1.6 Macam-Macam Disiplin Kerja

1. Disiplin Diri

Menurut Jasin adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai

yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, para pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi, selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya.

Di sisi lain, bagi rekan kerja, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok yaitu patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga

memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin.

Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Kedua mata uang, keduanya saling melengkapi dan manunjang, dan bersifat komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

3. Disiplin Preventif

Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

4. Disiplin Korektif

Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindaki pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah

teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.1.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

2.1.1.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian 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.

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Schein (1988) 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*). Mengenai “sesuatu” tersebut para ahli mengajukan pandangan yang berbeda-beda :

1. Keteraturan pola perilaku ketika orang berinteraksi : keteraturan pola bahasa, adat istiadat (*custom*) dan tradisi, serta ritual-ritual yang mereka gunakan secara berulang-ulang dalam berbagai situasi yang berbeda.
2. Norma-norma kelompok : standar dan nilai-nilai yang secara tersirat berlaku pada kelompok orang yang bekerja pada unit yang sama.
3. *Exposed value* : prinsip atau nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit dan terbuka oleh sebuah kelompok sebagai suatu tujuan yang hendak mereka capai.
4. Filosofi formal : kebijakan umum atau prinsip-prinsip ideologis yang menjadi pedoman sebuah kelompok dalam hubungannya dengan pemegang saham, pekerja, pelanggan, atau pemangku kepentingan lainnya.

5. Aturan-aturan main : aturan-aturan implisit yang berlaku dalam sebuah organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru untuk diterima sebagai bagian dalam organisasi itu.
6. Iklim organisasi : suasana perasaan yang meliputi suatu kelompok berdasarkan penataan ruang fisik dan cara anggota organisasi memperlakukan satu sama lain dengan pelanggan atau orang luar.
7. Keahlian khusus : kompetensi khusus yang ditunjukkan oleh anggota-anggota suatu kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu, kemampuan membuat hal-hal tertentu yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terkadang tidak dinyatakan dalam bentuk tertulis.
8. Pola berfikir, mental models, atau paradigma linguistik : peta kognitif yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang menjadi pedoman persepsi, pikiran, dan bahasa yang diajarkan kepada anggota baru melalui sosialisasi.
9. Makna bersama : pemahaman yang muncul (*emergent understanding*) yang diciptakan oleh anggota-anggota kelompok dalam interaksi mereka satu sama lain.
10. Simbol-simbol integratif : gagasan, perasaan, dan citra-citra yang dikembangkan suatu kelompok sebagai ciri mereka yang terkadang tidak diciptakan secara sadar tetapi terlihat dari bentuk bangunan, tata ruang kantor, dan artifak-artifak material lainnya.

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Robbins (2008) mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi yaitu budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian nilai-nilai tersebut dipengaruhi secara kuat oleh kriteria-kriteria tertentu untuk diseleksi.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat 7 indikator budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disetiap tim-tim, bukannya individu.
6. Kegaresifan. Berkaitan dengan keagresifan pegawai.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2.1.2.4 Proses Penciptaan Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) membagi proses penciptaan budaya organisasi menjadi 3 cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka.
2. Mereka melakukan indoktrinasi dan sosialisasi cara pikir dan perilaku mereka kepada karyawan.
3. Perilaku pendiri sendiri bergerak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Alex S. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruang kerja.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk

menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan

pekerjaannya, serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan non kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat 7 indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007), yaitu

:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Suhu Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

3. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

4. Penggunaan warna

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruang kerja.

5. Ruang Gerak yang Diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan Kerja

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak

bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya, serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7. Hubungan Karyawan

Merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian 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 ketrampilan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik lagi bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu kerja yang baik.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rahmatullah (2003), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individual.

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

2. Faktor Psikologis.

Meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

3. Faktor Organisasi.

Meliputi sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan *job design*.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Gomes (2003) terdapat 8 indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Suprayitno dan Sukir (2007)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Alharbi Mohammad Awadh dan Alyahya Mohammed Saad (2013)	<i>Impact of organizational culture on employee performance</i>	<i>Organizational culture, employee performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan
3,	Mohammad Jasim Uddin, Rumana Hug Luva, Saad Md. Maroof Hossian (2012)	<i>Impact of organizational culture on employee performance and productivity : a case study of telecommunication</i>	<i>Organizational culture, employee performance</i>	Hasil penelitian <i>Bangladesh</i> menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

		<i>sector in Bangladesh</i>		
4.	Joko Purnomo (2008)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Bindu Anto Ollukaran dan Rupa Gunaseelan (2013)	<i>A study on the impact of work environment on employee performance</i>	<i>Work environment, employee performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA	Lingkungan kerja, kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Sri Porwani (2010)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambang BatuBara Bukit Asam (Persero)	Budaya organisasi, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Olu Ojo (2009)	<i>Impact Assesment of Corporate Culture On Employee Job Performance in Nigerian Bankig Industry</i>	Budaya Organisasi, Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

H₁ : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Dalam buku *Handbook of Human Resource Management Practise* oleh Michael Armstrong pada tahun 2006, budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan.

Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009) mengenai *"Impact Assesment of Corporate Culture On Employee Job Performance in Nigerian Banking Industry"*, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Semakin Kuat Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

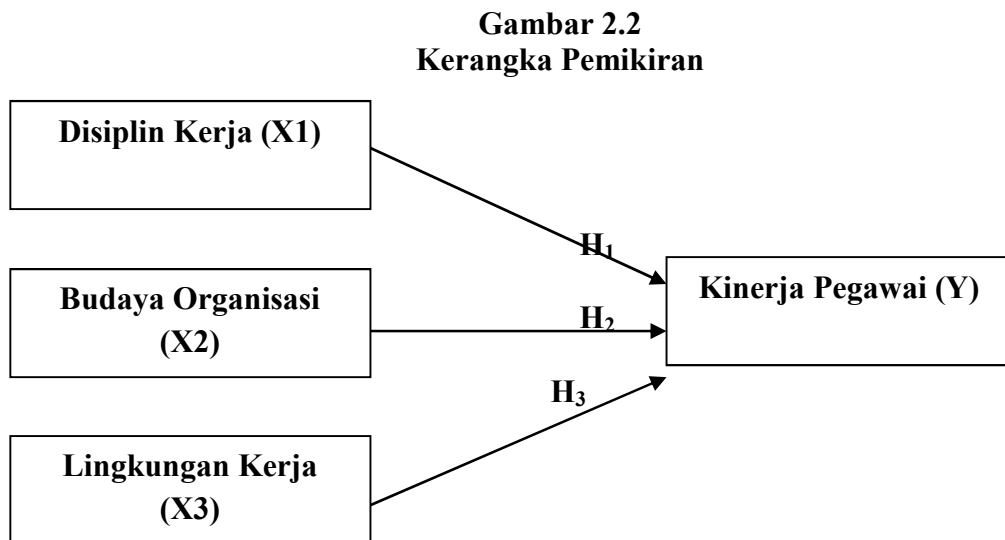
Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Semakin Nyaman Lingkungan Kerja Pegawai maka Semakin Meningkatkan Kinerja Pegawai

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2014

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar,2000). Sesuai variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.
2. H_2 : Semakin Kuat Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.
3. H_3 : Semakin Nyaman Lingkungan Kerja Pegawai maka Semakin Meningkatkan Kinerja Pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

3.1.2 Definisi Operasional

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 (X1)

Malayu S.P Hasibuan (2008) 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) yaitu :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

d. Tingkat absensi.

Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya disiplin kerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya disiplin kerja.

2. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Tampubolon (2008), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan, dan berfokus pada hasil. Indikator budaya menurut Robbins dan Judge (2007) yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. Kegaresifan.
- g. Kemantapan.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat

Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007), yaitu :

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Suara bising.
- d. Penggunaan warna.
- e. Ruang gerak yang diperlukan.
- f. Keamanan kerja.
- g. Hubungan karyawan.

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya pengaruh lingkungan kerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya lingkungan kerja.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Gomes (2003) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* (Kuantitas kerja)
- b. *Quality of work* (Kualitas kerja)
- c. *Job Knowledge* (Pengetahuan mengenai pekerjaan)
- d. *Creativeness* (Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan)
- e. *Cooperation* (Kesediaan bekerja sama)
- f. *Dependability* (Penyelesaian kerja tepat waktu)
- g. *Initiative* (Inisiatif tanggung jawab)
- h. *Personal Qualities* (Integritas pribadi)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian indikator-indikator diatas dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1

Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran
Disiplin Kerja	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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Mematuhi semua peraturan perusahaan. - Penggunaan waktu secara efektif. - Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. - Tingkat absensi. (Hasibuan, 2010)
Budaya Organisasi	Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. (Robbins, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Inovasi dan pengambilan resiko. - Perhatian terhadap detail. - Orientasi hasil. - Orientasi orang. - Orientasi tim. - Kegaresifan. - Kemantapan. (Robbins dan Judge, 2007)
Lingkungan Kerja	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan. - Suhu udara. - Suara bising - Penggunaan warna. - Ruang gerak yang diperlukan. - Keamanan kerja. - Hubungan karyawan. (Sedarmayanti, 2007)
Kinerja Pegawai	Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. (Whitmore, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja. - Kualitas kerja, - Pengetahuan mengenai pekerjaan. - Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan - Kesediaan bekerja sama. - Penyelesaian kerja tepat waktu. - Inisiatif tanggung jawab. - Integritas pribadi (Gomes,2003)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2008) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Pekalongan yang berjumlah 108 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara representatif (Sugiyanto, 2004). Penelitian ini menggunakan teknik *Convenience Sampling*, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10%.

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka ukuran sampel minimum pada masing-masing cabang adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{108}{1+108(01)^2}$$

$$= 52,4 = 52 \text{ orang}$$

Berdasarkan jumlah sampel tersebut, setiap bagian (instansi) akan dibagikan kuesioner dengan jumlah yang berbeda-beda tergantung jumlah pegawai yang ada dalam tiap bagian (instansi) dengan teknik *Convenience Sampling*. Perincian jumlah tersebut dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
Daftar Pembagian Responden

Instansi	Jumlah Pegawai	Sampel
Bag. Umum & Keu	26	$\frac{26}{108} \times 52 = 12,5 = 12$
Bag. Organisasi & Kepeg	13	$\frac{13}{108} \times 52 = 6,2 = 6$
Bag. Hukum	14	$\frac{14}{108} \times 52 = 6,7 = 7$
Bag. Tata Pemerintahan	10	$\frac{10}{108} \times 52 = 4,8 = 5$
Bag. Perekonomian	10	$\frac{10}{108} \times 52 = 4,8 = 5$
Bag. Kesra	12	$\frac{12}{108} \times 52 = 5,7 = 6$
Bag. Humas & Protokol	14	$\frac{14}{108} \times 52 = 6,7 = 7$
Bag. Minbang	9	$\frac{9}{108} \times 52 = 4,3 = 4$
Jumlah	108	52

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Pekalongan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan perusahaan, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara dan kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1994). Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden.

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert pada interval 1-5, 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju.

3.5 Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian angka pada jawaban dari kuesoiner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS.

Setelah dilakukan teknik-teknik diatas, selanjutnya melakukan analisis untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Dengan menggunakan analisis *Three Box Method* maka akan menghasilkan

rentang yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks (Ferdinand, 2006).

Adapun tahap-tahap analisis data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach $> 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliable, dan jika angka reliabilitas Alpha $< 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliable (Nunnaly, 1960).

2. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,40.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengkaji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi diatas 0,09 mengindikasi terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta dari persamaan regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Lingkungan Kerja

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menegtahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat

signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%).

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

BAB IV