



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEDISIPLINAN DI KANTOR
CABANG DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
WILAYAH KABUPATEN SUMENEP**

Imamullah ¹⁾, C. Sri Hartati ²⁾, Soenarmi ³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 25 Maret 2020
Revisi pertama : 15 April 2020
Diterima : 20 April 2020
Tersedia online : 30 April 2020*

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai

Email : cabdinsumenep2019@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, budaya kerja, kedisiplinan dan kinerja di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kedisiplinan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja, budaya kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja melalui kedisiplinan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 55 orang. Sampel berjumlah 55 orang menggunakan metode sensus sampling. Metode analisis data path analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, kedisiplinan dan kinerja di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dalam kondisi baik. Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Budaya Kerja dan Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan. Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena pegawai merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja pegawai tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik juga kualitas kerjanya. Adapun beberapa faktor yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan timbulnya kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja, budaya yang kondusif dan lain sebagainya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu pulang, datang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi.

Semakin disiplin pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut dan kinerja organisasi juga akan meningkat. Pemimpin harus dapat menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi yang mempekerjakan orang-orang yang cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan, penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku disipliner: kehadiran kerja, kelalaian kerja, keterlambatan kerja. Hal tersebut bukan hanya sekedar melengkapi menegaskan tetapi pemimpin harus dapat menegaskan peraturan dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti pada hasil penelitian Nugraheni & Rahmayanti (2016) bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MI Al-Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan Kumarawati, dkk. (2017) yang menyebutkan disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni pegawai itu sendiri serta hubungan baik antara pegawai dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2016:56). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Menurut Erni R. Ernawan (2016:38), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan

kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu menurut Harrison & Stoke (Ernawan, 2016: 42), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para 5 anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu organisasi juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di organisasi, seperti keputusan yang akan diambil oleh organisasi dan bagaimana perilaku anggota organisasinya. Seperti pada hasil penelitian. Iswara dan Sudharma (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, begitu juga pengaruhnya terhadap kinerja seperti pada hasil penelitian Wulandari (2016) yang menjelaskan bahwa Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 2 Ngawi Tahun 2014.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, budaya kerja, kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
3. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
5. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
6. Apakah kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
7. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?
8. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, budaya kerja, kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Selain itu Anwar Prabu Mangkunegara (2016:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2016:10) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai antara lain: a) Kualitas kerja, b) Kuantitas Kerja, c) Tanggung jawab, d) Inisiatif, e) Kerja sama dan f) Ketaatan.

Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam kedisiplinan terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat pada diri seseorang. Menurut Dizenca dalam Edy Sutrisno (2016:94), menyatakan indikator yang dapat dipergunakan untuk mengkaji disiplin adalah : Ketaatan terhadap peraturan, Kepatuhan terhadap atasan, Ketaatan terhadap ketepatan waktu, Kepatuhan berpakaian seragam, Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, Selalu bekerja sesuai prosedur.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sama dengan yang dikemukakan oleh Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja.

Budaya Kerja

Menurut Edison *at all* (2016:119) mengatakan, bahwa “budaya kerja merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Wardiah (2016:196) mengatakan, bahwa “budaya kerja pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi”. Sedangkan pendapat Eko, Widodo Suparno. 2015. bahwa “budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya”. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini *explanatory research*, Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep yang beralamatkan di Jl. Urip Sumoharja, Mastasek, Pabian, Kotasumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69417.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2016) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 55 orang. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan data dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran untuk data primer, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data skunder. Adapun metode yang digunakan secara rinci sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran-lembaran yang telah disampaikan terdahulu kemudian disebar kepada responden yang sampel penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu data yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Validitas instrument penelitian ini menyangkut ketepatan alat ukur untuk mengukur yang seharusnya diukur. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan computer dengan tabel *r Product-moment*. Item pertanyaan yang r hitungnya $<$ dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan gugur dan harus dibuang untuk diganti dengan item baru. Begitu pula sebaliknya.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas ini menyangkut apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur atau tidak. Alat ukur dapat dipercaya apabila digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama hasilnya relatif sama, selama aspek dalam diri subyek yang diukur belum berubah.

3. Path Analisis

Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat dapat digunakan uji koefisien jalur secara parsial menggunakan uji t. Uji t dipakai untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis *Deskriptive Statistics*

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpanan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y), kedisiplinan (Z), lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X3) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	55	3.33	4.67	3.9484	.30423
Budaya organisasi	55	3.00	5.00	4.0665	.59933
Kedisiplinan	55	3.17	4.67	3.9455	.42368
Kinerja pegawai	55	2.83	5.00	3.7176	.52182
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki nilai mean sebesar 3.9455, lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9484, budaya organisasi memiliki nilai mean sebesar 4.0665, dan kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.7176.

Untuk mengetahui kondisi variabel penelitian digunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas Kondisi Variabel Penelitian

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam kondisi baik, budaya organisasi dalam kondisi baik, kedisiplinan dalam kondisi baik, dan kinerja pegawai dalam kondisi baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Lingkungan kerja (X1) dan Budaya kerja (X2) terhadap Kedisiplinan (Z) di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep diperoleh hasil analisis pada *model summary* berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.252	.36644
a. Predictors: (Constant), Budaya, Lingkungan				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai *R Square* yaitu sebesar 0.280 yang berarti bahwa 28% Kedisiplinan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Budaya kerja (X2) terhadap Kedisiplinan (Z) di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.993	.727		1.365	.018
	Lingkungan	.444	.164	.319	2.710	.009
	Budaya	.295	.083	.417	3.542	.001
a. Dependent Variable: Kedisiplinan						

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.319 dan nilai *t* hitung sebesar 2.710 dengan nilai signifikansi sebesar 0.009, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.009 \leq 0.05$). Oleh karena itu hipotesanya adalah H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja secara signifikan, dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan sebesar $0.319^2 = 0.101761$ atau sebesar 10.1%.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kedisiplinan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Budaya kerja terhadap Kedisiplinan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.417 dan nilai *t* hitung sebesar 3.542 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 \leq 0.05$). Oleh karena itu hipotesanya adalah H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep.

Peningkatan dan penurunan Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Budaya kerja secara signifikan, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya kerja terhadap Kedisiplinan sebesar $0.417^2 = 0.173889$ atau sebesar 17.39%.

Pengaruh Secara Langsung Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur kedua maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Lingkungan kerja (X1), Budaya kerja (X2) dan Kedisiplinan (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.423	.39631
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Lingkungan, Budaya				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.455 yang berarti bahwa 45.5% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dan Kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 54.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja (X1), Budaya kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kedisiplinan (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.728	.801		1.909	.037
	Lingkungan	.359	.189	.210	1.898	.063
	Budaya	.221	.100	.254	2.204	.032
	Kedisiplinan	.539	.150	.438	3.596	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil analisis data (2019), diolah

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kedisiplinan (Z) sebesar $0.319^2 = 0.101761$ atau sebesar 10.1%, variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $0.210^2 = 0.0441$ atau sebesar 4.41%. Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.438^2 = 0.191844$ atau sebesar 19.18%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) melalui Kedisiplinan (Z) yaitu sebesar :

$$0.210 + (0.319 \times 0.438) = 0.210 + 0.047476 = 0.349722$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Kedisiplinan (Z) yaitu sebesar 0.349722 atau sebesar 34.97%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan (Z), akan tetapi pada jalur kedua Lingkungan kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) meskipun Kedisiplinan (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena ada salah satu jalur yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kedisiplinan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Budaya kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan (Z) sebesar $0.417^2 = 0.173889$ atau sebesar 17.39%, pada variabel Budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar $0.254^2 = 0.064516$ atau sebesar 6.4% dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.438^2 = 0.191844$ atau sebesar 19.18%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Budaya kerja (X_2) terhadap variabel Kedisiplinan (Z) melalui Kinerja pegawai (Y), yaitu sebesar :

$$0.254 + (0.417 \times 0.438) = 0.232 + 0.182646 = 0.414646$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Kedisiplinan (Z) yaitu sebesar 0.414646 atau sebesar 41.46%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Budaya kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan (Z) dan pada jalur kedua

Budaya kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), begitu juga Kedisiplinan (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H_a diterima dan H_0 ditolak karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kedisiplinan.

Pembahasan

Kondisi Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan pada deskripsi variabel penelitian dapat diketahui dengan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan untuk mengetahui kondisi variabel penelitian digunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Berdasarkan hasil analisis data variabel Lingkungan Kerja dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 3.9455, variabel Budaya Kerja dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 3.9484, variabel kedisiplinan dalam kondisi baik dengan nilai mean sebesar 4.0665, begitu juga variabel kinerja pegawai dalam kondisi baik nilai mean sebesar 4.0665 yang artinya semua variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dalam kondisi baik

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan pada hasil analisis juga dapat diketahui Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif pada organisasi dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk menciptakan sikap disiplin kerja pegawai dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Sudharma (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,333. Nilai positif dari koefisien regresi menandakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang searah terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan

Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kedisiplinan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Budaya Kerja.

Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya. Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya. Tujuan dari Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku SDM agar produktivitas kerja meningkat serta mampu menghadapi kendala di masa depan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Sudharma (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,290 Nilai positif pada koefisien regresi menandakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Secara Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai petugas tidak dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

Secara spesifik, lingkungan kerja di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep yang terdiri atas kebisingan, keamanan, penerangan cahaya, suhu udara, fasilitas, dan dekorasi di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dinilai baik sehingga naik turunnya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Penjelasan ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen

Pengaruh Secara Langsung Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Budaya Kerja.

Dalam manajemen perusahaan, budaya kerja merupakan salah satu faktor pengaruh meningkatkan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, meningkatkan kinerja kerja karyawan dapat tercipta dari budaya kerja yang baik serta ditunjang juga oleh kerja sama dengan karyawan yang lain. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk tujuan dan sasaran organisasi agar tercapai sesuai yang telah direncanakan. Oleh karena itu peranan budaya kerja bagi sumber daya manusia sangat penting dalam setiap aktivitas operasional organisasi sebagai satu harapan untuk dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Penjelasan ini mendukung Wulandari (2016) yang menjelaskan bahwa Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 2 Ngawi Tahun 2014.

Pengaruh Secara Langsung Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Penjelasan ini mendukung pernyataan Nugraheni & Rahmayanti (2016) bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di MI Al-Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai dalam kondisi baik.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan.
3. Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan.
4. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Kedisiplinan secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan.
8. Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada Budaya Kerja karena memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap Kedisiplinan maupun Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep. Budaya Kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebiasaan pegawai, menyesuaikan peraturan-peraturan yang ada, serta memperhatikan nilai-nilai yang tumbuh disekitar pegawai.
2. Selain perlunya peningkatan pada Budaya Kerja, diharapkan padapenelitian selanjutnya perlu meneliti variabel lain yang dapat meningkatkan Kedisiplinan

maupun kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep karena masih ada 72% dari variabel lain yang mempengaruhi variabel Kedisiplinan dan masih ada 54.5% dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim dan Retno Wulandari. 2016. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Due Professional Care, dan Etika terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi* Volume 4 Nomor 1. Malang.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan, (*Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 1, Nomor 2, November 2016 PISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794)
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ernawan, Erni R. 2016. *Etika Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Iswara, I. Gusti Agung Rama Pramudita dan Sudharma, I. Nyoman. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 2, No. 6 (2017) p-ISSN 2302-8912
- Kumarawati, Raka; Suparta, Gede; dan Yasa, Suyatna. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *AGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2016. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Wardiah, Lasmi M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia