



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PEKALONGAN**

**Natasya Primananda, Indi Djastuti<sup>1</sup>**

**natasyaprimananda@gmail.com**

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851**

### **ABSTRACT**

*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. 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 research are reliability 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*

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

### **PENDAHULUAN**

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. 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. Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya 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.

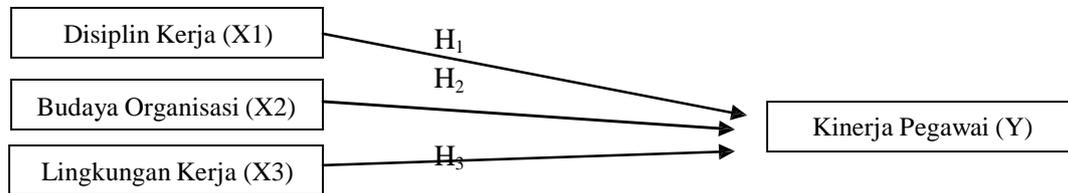
Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Pekalongan.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

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

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran



Sumber: penelitian terdahulu yang dikembangkan untuk penelitian

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap 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.

*H<sub>1</sub> : Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai*

### 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.

*H<sub>2</sub> : Semakin Kuat Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai*

### 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.

*H<sub>3</sub>: Semakin Nyaman Lingkungan Kerja Pegawai maka Semakin Meningkatkan Kinerja Pegawai*

## METODE PENELITIAN

### 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. Menurut 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.

Menurut Tampubolon (2008), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan, dan berfokus pada hasil. 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.

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.

### Penentuan Sampel

Dari populasi yang ada sebanyak 108 pegawai, 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 :

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,1)^2}$$

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

Berdasarkan jumlah sampel tersebut, setiap bagian (instansi) akan dibagikan kuesioner dengan jumlah yang berbeda-beda tergantung jumlah pegawai yang ada dalam tiap bagian (instansi).

## Metode Analisis

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 (Nunnally, 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 Ghazali (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 mengindikasikan 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

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

#### 1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui 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.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilihat dari koefisien korelasi masing-masing item dengan skor total konstruk. Apabila koefisien korelasinya signifikan maka dapat dikatakan variabel tersebut valid. Pada tabel dijelaskan mengenai validitas 4 instrumen yang diteliti beserta angka *Corrected Item Total Correlation* atau *r* hitung. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka item dalam instrumen dinyatakan valid. Terlihat seluruh *r* hitung lebih besar bila dibandingkan *r* tabel = 0,273 (dengan  $\alpha=5\%$ ) maka butir disimpulkan masing-masing butir pernyataan adalah valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>Kinerja</b>			
y.1	0,332	0,273	Valid
y.2	0,495	0,273	Valid
y.3	0,403	0,273	Valid
y.4	0,504	0,273	Valid
y.5	0,377	0,273	Valid
y.6	0,377	0,273	Valid
y.7	0,492	0,273	Valid
y.8	0,420	0,273	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>			
x1.1	0,325	0,273	Valid
x1.2	0,539	0,273	Valid
x1.3	0,491	0,273	Valid
x1.4	0,472	0,273	Valid
x1.5	0,501	0,273	Valid
x1.6	0,443	0,273	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>			
x2.1	0,447	0,273	Valid
x2.2	0,650	0,273	Valid
x2.3	0,620	0,273	Valid
x2.4	0,733	0,273	Valid
x2.5	0,557	0,273	Valid
x2.6	0,693	0,273	Valid
x2.7	0,618	0,273	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
x3.1	0,632	0,273	Valid
x3.2	0,616	0,273	Valid
x3.3	0,682	0,273	Valid
x3.4	0,661	0,273	Valid
x3.5	0,602	0,273	Valid
x3.6	0,595	0,273	Valid
x3.7	0,738	0,273	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka hasil alat ukur tersebut reliabel. Instrumen dalam variabel dikatakan reliabel apabila memiliki alpha lebih besar dari 0.6.

**Tabel 2**  
**Nilai Alpha**

Variabel		Nilai Alpha	Keputusan
Kinerja	Y	0,732	Reliabel
Disiplin Kerja	X1	0,728	Reliabel
Budaya Organisasi	X2	0,853	Reliabel
Lingkungan Kerja	X3	0,869	Reliabel

N = 34 / Nilai Kritis = 0,60

Sumber: data primer yang diolah (2014)

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap data-data penelitian yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedasitas, dan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Estimasi normalitas data diketahui dengan pasti maka digunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Semua variabel menunjukkan nilai  $p > 0,05$  sehingga disimpulkan semua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	Z Score	Signifikansi	Ket.
Kinerja (Y)	0,788	0,563 $p > 0,05$	Normal
Disiplin Kerja (X1)	0,919	0,366 $p > 0,05$	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,507	0,959 $p > 0,05$	Normal
Lingkungan Kerja (X3)	0,584	0,884 $p > 0,05$	Normal

Sumber: data primer yang diolah (2014)

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Nilai VIF pada seluruh variabel tidak lebih dari 10 atau dengan kata lain tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0,622	1,606	$1 < VIF < 10$	Bebas Multikol
Budaya Organisasi (X2)	0,690	1,450	$1 < VIF < 10$	Bebas Multikol
Lingkungan Kerja (X3)	0,718	1,394	$1 < VIF < 10$	Bebas Multikol

Sumber: data primer yang diolah (2014)

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan semua koefisien variabel-variabel independen tidak signifikan atau lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bebas masalah heteroskedastisitas seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t Hitung	Signifikansi	Ket.	
Disiplin Kerja (X1)	- 0,373	0,711	> 0,05	Homokedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	- 0,015	0,988	> 0,05	Homokedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,266	0,791	> 0,05	Homokedastisitas

Sumber: data primer yang diolah (2014)

### 4. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi, koefisien determinasi, pengaruh simultan dan uji hipotesis, didapatkan persamaan akhir sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,313X1 + 0,402X2 + 0,269X3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,313 menyatakan setiap kenaikan X1 akan menaikkan Y sebesar 0,313. Koefisien mengindikasikan adanya korelasi positif kedua variabel yang berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,402 menyatakan setiap kenaikan X2 akan menaikkan Y sebesar 0,402. Koefisien mengindikasikan adanya korelasi positif kedua variabel yang berarti semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,269 menyatakan setiap kenaikan X3 akan menaikkan Y sebesar 0,269. Koefisien mengindikasikan adanya korelasi positif kedua variabel yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja akan naik dengan asumsi variabel lain konstan.

### 5. Koefisien Determinasi

Fungsi determinasi adalah persamaan regresi dengan satu variabel terikat yang mempresentasikan keanggotaan dalam suatu kelompok. Jika semakin tinggi  $R^2$  maka semakin baiklah prediksi tentang keanggotaan dalam kelompok. *R Square adjusted* sebesar 0,616 atau sebesar 61,6% menyatakan bahwa 61,6% kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama, sedangkan sebanyak 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ketiga variabel bebas tersebut.

### 6. Pengaruh Simultan

Pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja (X1), Budaya

Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja (Y). Nilai F hitung sebesar 28,244 ( $p = 0,000$ ) mengindikasikan bahwa variabel-variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

#### 7. Pengujian Hipotesis

Nilai t hitung hipotesis pertama sebesar 2,841 dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0.007. Jika di transformasikan dengan nilai t tabel sebesar 1,675 ( $\alpha = 0,05$ ) mengindikasikan bahwa t hitung sebesar 2,841 ( $p = 0,000$ ) lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif yaitu semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapai dan terbukti dengan taraf signifikansi 5%.

Nilai t hitung hipotesis kedua sebesar 3,843 dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0.000. Jika di transformasikan dengan nilai t tabel sebesar 1,675 ( $\alpha = 0,05$ ) mengindikasikan bahwa t hitung sebesar 2,841 ( $p = 0,000$ ) lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif yaitu semakin kuat budaya organisasi dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dicapai dan terbukti dengan taraf signifikansi 5%.

Nilai t hitung sebesar 2,626 dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0.012. Jika di transformasikan dengan nilai t tabel sebesar 1,675 ( $\alpha = 0,05$ ) mengindikasikan bahwa t hitung sebesar 2,841 ( $p = 0,000$ ) lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif yaitu semakin nyaman lingkungan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai dan terbukti dengan taraf signifikansi 5%.

### KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan. Disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan telah terlaksana dengan baik karena pengawasan yang diberikan oleh atasan dengan tepat. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan. Budaya organisasi di Sekretariat Daerah Pekalongan belum terlaksana dengan baik karena pegawai kurang menjunjung budaya yang ada dalam organisasi. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan. Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Pekalongan kurang nyaman karena dalam ruang kerja pegawai masih terdapat beberapa faktor yang menyebabkan ketidaknyamanan. Berdasarkan nilai koefisien regresi, budaya organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja.

Dari penelitian ini bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari tiga variabel yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Olu ojo (2009) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai 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. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hendaknya Sekretariat Daerah Kota Pekalongan dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih



menitikberatkan pada beberapa indikator dalam variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam variabel budaya organisasi perlu menitikberatkan pada saling percaya sesama rekan kerja dan pimpinan, pimpinan yang kurang memperhatikan proses penyelesaian pekerjaan, dan menjunjung budaya yang ada pada Sekretariat Daerah Pekalongan. Dalam variabel lingkungan kerja perlu menitikberatkan pada warna cat pada ruang kerja agar pegawai nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil tersebut maka Sekretariat Daerah Pekalongan perlu memperhatikan variabel budaya organisasi karena terdapat beberapa indikator yang masih dinilai rendah sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu obyek penulis hanya pada kalangan PNS di Sekretariat Daerah Pekalongan saja, pada saat pengumpulan kuesioner yang telah dibagikan pada responden semua kuesioner yang dibagikan tidak dapat kembali kepada peneliti secara bersamaan, variabel independen dalam penelitian ini hanya sebatas disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja saja. Sementara itu masih ada beberapa variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Atas dasar keterbatasan tersebut, disarankan untuk penelitian yang akan datang disarankan agar meneliti dengan obyek yang berbeda agar dapat dijadikan sebagai pembandingan serta dapat melengkapi penelitian tersebut, disarankan agar kuesioner yang dibagikan kepada responden diberi batas waktu pengumpulan sehingga seluruh kuesioner dapat terkumpul secara bersamaan, disarankan agar menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut agar mampu menghasilkan gambaran yang lebih luas terhadap masalah penelitian yang sedang diteliti.

## REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alharbi Mohammad Awadh dan Alyahya Mohammed Saad, 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. ISSN: 2306-9007.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition*. London: Kogan Page Limited.
- Bindu Anto Ollukkaran dan Rupa Gunaseelan, 2013. A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research* 71 Vol. 2, Edisi No 2 Juli - Desember 2012.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Diana Khairani Sofyan, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. ISSN : 2302 934X.
- Eka Idham Iip K Lewa, Subowo, 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pertamina (Persero) Daerah Operasi HuluJawa Bagian Barat, Cirebon. ISSN : 1410-9018.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2001, *Organisasi: Perilaku Struktur, Proses*. Jilid 1, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta.



- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joko Purnomo, 2008, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- M. Harlie, 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. ISSN 1693-5241.
- Muhammad Jasim Uddin, Rumana Hug Luva, Saad Md. Maroof Hossian, 2012. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity : A Case Study o Telecommunication Sector in Bangladesh. ISSN 1833-3850.
- Ojo, Olu. 2009. Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance. *Business Intelligence Journal August, 2009 Vol. 2 No 2*.
- Rivai Veisthzal, Jauvani Ella Sagala. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember.
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sri Porwani, 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam (Persero). *Ilmiah Vol. II No. 2*, 2010.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.



Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Belajar Siswa*. Grasindo Persada.Jakarta.

Waridin dan Masrukhin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, *Ekobis*, Vol.7, No.2.

Whitmore, 2002. *Penelitian dan Pengembangan Karyawan*, Universita Indonesia, Jakarta.