



Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kabupaten Manokwari

Auko Thinus Wapay^{1)*}; Basri Rakhman²⁾; Giri Dwi Nanda³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

aukothinuswapay@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Culture on Employee Performance at Public Middle School 2, Manokwari Regency. This study aims to analyze: 1) The effect of discipline, work environment and work culture partially on employee performance, 2) The effect of discipline, work environment and work culture simultaneously on employee performance, 3) The most dominant variable affecting employee performance at school State Middle School 2 Manokwari. The population of this study was 48 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Culture has a positive and significant effect on employee performance, 4) Work Motivation Variables, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously has a positive and significant effect on Performance variables. 5) The most dominant variable that influences performance is the Work Culture variable.

Keywords: *Discipline, Work Environment, Work Culture and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai asset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup organisasi, karena tanpa pegawai yang professional sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai yang terlibat dalam aktivitasnya memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2018) bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006).

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagaimana usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Selain itu Menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Pengertian kinerja tidak lain merupakan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Pendapat Suswardji dkk. (2012), bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan, kemampuan, usaha dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan sesuai fungsi target atau sasaran serta kriteria yang ditetapkan mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan serta kerjasama secara tim dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai factor, antara lain disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017). Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Paruru et al., 2016). Disiplin kerja

adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan (Rivai, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan berdasarkan kesadaran diri dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Ernawati, 2016; Zahara & Hidayat, 2017).

Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja telah dilakukan oleh (Abdul Rachman Saleh, Hardino, 2018; Muftih Aspiyah; Martono, 2016; Heny, 2015; Apfia Ferawati, 2017; Runtunuwu et al, 2015; Vidia Aulia, Trianasari, 2021; Sukirman, 2020; Andia Salsabilla; Ian Nurpatia Suryawan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Penelitian tentang lingkungan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh: (Abdul Rachman Saleh, Hardino, 2018; Muftih Aspiyah; Martono, 2016; Heny, 2015; Apfia Ferawati, 2017; Runtunuwu et al, 2015; Darmadi, 2020), di mana. hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan..

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja” (Herliany (2008). Sugiarto (2007) berpendapat bahwa ”Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi.” Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Herliany, 2008).

Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Langkah konkrit yang telah dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian adalah melalui budaya kerja yang terkait dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia memegang peranan yang sangat Penting dalam proses transformasi budaya yang terjadi di organisasi dalam upaya pencapaian hasil kinerja yang optimal. Budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian intergritas ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Susanto, 2007). dalam rangka menghasilkan output baik produk ataupun jasa perusahaan telah membentuk suatu upaya strategis dalam membenahi kinerja karyawannya.

Oleh sebab itu diperlukan adanya suatu perubahan atmosfir kerja berupa perubahan paradigma atau cara pandang, pola pikir, dan cara bertindak dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, program transformasi kultural disuatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi yang telah menjalankan budaya kerja akan memiliki ciri- ciri perubahan yang bersifat sangat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi dapat terlaksana dengan optimal.

Penelitian tentang Budaya kerja dan kinerja ini telah dilakukan oleh (Komang Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana , I Nyoman Sujana,2017; Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna,2020;Pradana ,2012; Widodo,2013; Silvia,2016) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja yang kaut akan menciptakan budaya organisai yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi awal pada SMP Negeri 2 Manokari nampak bahwa kinerja pegawainya masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah memberikan dampak yang negatif pada proses pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai untuk meningkatkan kemaman individunya, menerapkan budaya kerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik dalam organisasi. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan individu yang baik yang didukung dengan budaya kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi.

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas organisasi pada SMP Negeri 2 Manokwari Barat, menuntut disiplin kerja yang tinggi dan budaya kerja yang baik, disamping perlu ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai dalam beraktivitas sehari-hari. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Manokwari. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi, didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Manokwari dapat meningkat secara signifikan.

TINJAUAN LITERATUR

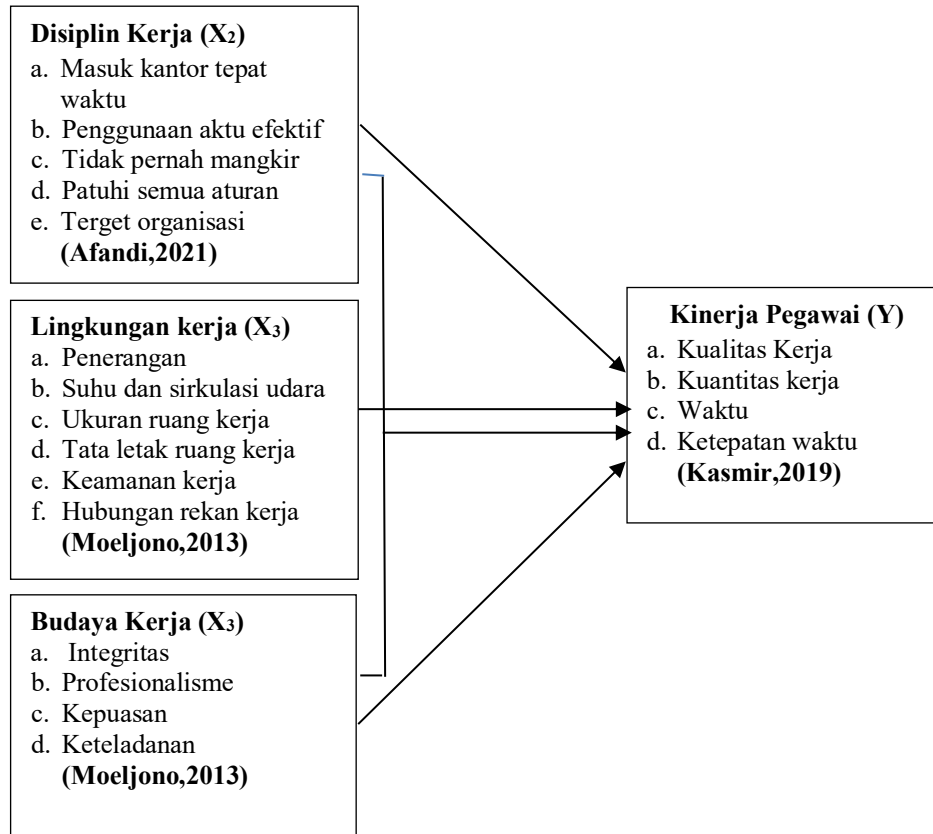
Menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja 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 yang tidak tertulis.

Menurut Sedarayani (2013), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2013).

Menurut Sulakso (202) bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, setiap melakukan pekerjaan harus memiliki perbedaan sehingga dapat menimbulkan nilai-nilai yang sesuai untuk dikerjakan. Menurut Triguno (2003) bahwa budaya kerja adalah falsafah mengenai nilai-nilai pandangan hidup seperti kebiasaan, sifat, dan kekuatan untuk menjadi pendorong dalam dunia kerja. Nilai-nilai ini bisa dapat menjadi kepercayaan, perilaku, dan cita-cita setiap tindakan dalam pekerjaan. Menurut seorang ahli yang bernama Mangkunegara (2018) budaya kerja merupakan sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat menjadi karyawannya untuk menyelesaikan suatu masalah.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Bangun (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara- cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Jadi, kinerja adalah hasil yang diberikan karyawan atas kerjanya dalam suatu periode di dalam suatu perusahaan sesuai dengan usaha-usaha yang telah dilakukannya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Manokwari.
- H2 :** Disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari.
- H3 :** Variabel Disiplin yang berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir,2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai SMP Negeri 2 berjumlah 48 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh artinya semua populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 48 orang.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yaitu disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Disiplin
X ₂	= Lingkungan Kerja
X ₃	= Budaya Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson*

Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 48 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r -kritis = 0. 284. Jika r -hitung > r -kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r -hitung < r -kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.692	0.284	0	Valid
	X1.2	0.723	0.284	0	Valid
	X1.3	0.674	0.284	0	Valid
	X1.4	0.671	0.284	0	Valid
	X1.5	0.777	0.284	0	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.581	0.284	0	Valid
	X2.2	0.746	0.284	0	Valid
	X2.3	0.765	0.284	0	Valid
	X2.4	0.747	0.284	0	Valid
	X2.5	0.730	0.284	0	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0.912	0.284	0	Valid
	X3.2	0.423	0.284	0	Valid
	X3.3	0.739	0.284	0	Valid
	X3.4	0.912	0.284	0	Valid
	X3.5	0.565	0.284	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.557	0.284	0	Valid
	Y2	0.601	0.284	0	Valid
	Y3	0.597	0.284	0	Valid
	Y4	0.445	0.284	0	Valid
	Y5	0.696	0.284	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r -hitung) yang hasilnya lebih besar dari r -tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 284. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r -hitung > 0. 284 (r -tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.862	0.6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.768	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.803	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.819	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Normalitas

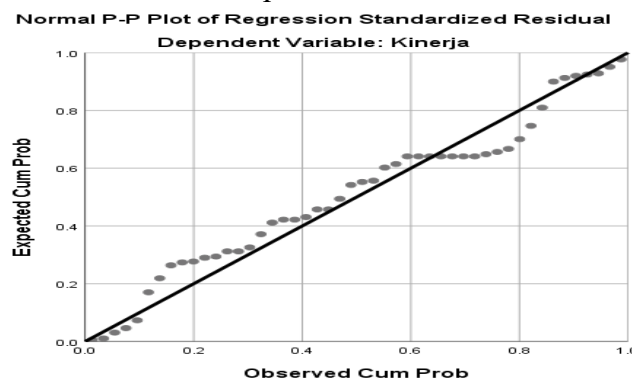
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13744251
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.111
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analsis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.856	1.836		1.556	.127		
	Disiplin Kerja	.169	.131	.194	1.290	.204	.259	3.855
	Lingkungan Kerja	.281	.123	.275	2.281	.027	.405	2.471
	Budaya Kerja	.419	.103	.488	4.074	.000	.410	2.439

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaanregresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2.856 + 0.169X_1 + 0.281X_2 + 0.419X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Budaya Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah (2.856) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (2.856).
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0. 169 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0. 169 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.281artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.281%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0.419 artinya jika variabel Budaya Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.419%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.290 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1.290 > 2.015$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.204 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.281 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2.281 > 2.015$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,027 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.074 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 4.074 < 2.015$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 > 0,05$. Karena $\text{sig.} > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Budaya Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Meningkatkan disiplin kerja: Penting untuk mengembangkan dan memperkuat budaya disiplin kerja di SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari. Dalam hal ini, perlu adanya penerapan aturan dan tata tertib yang jelas, monitoring yang efektif terhadap kepatuhan terhadap aturan, serta memberikan pembinaan dan pelatihan terkait manajemen waktu dan tanggung jawab kepada para pegawai. Selain itu, penting juga untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif: Pihak manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, kesempatan pengembangan diri, dan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap lingkungan kerja, mendengarkan masukan dan umpan balik dari pegawai, serta melakukan perbaikan dan penyesuaian jika diperlukan.

Memperkuat budaya kerja yang positif: Penting untuk membangun budaya kerja yang positif dan inklusif di SMP Negeri 2 Kabupaten Manokwari. Ini dapat dilakukan dengan mendorong kolaborasi, tim kerja yang solid, saling dukung antar pegawai, serta mengedepankan prinsip-prinsip etika dan integritas dalam setiap aspek pekerjaan. Pemimpin dan manajemen perlu menjadi teladan dalam menunjukkan budaya kerja yang positif dan mengkomunikasikan nilai-nilai yang diinginkan kepada seluruh pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, Hardino (2018): Pengaruh disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas penyuluh bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke- 2). ZANAFA PUBLISHING
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakankedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bennis,W. 2011. Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.18, No. 6: 7-10.
- Dewi Rahmawati, (2016): Pengaruh Kemampuan Individu dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung

- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* 17. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heny (2015): Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Latiafah (2018): Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *Forum Ekonomi*, 20(2), 2018, 87-96
- Mangkunegara AP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Muftih Aspiyah; Martono (2016): Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Rivai, Veuthzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England: Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Runtunuwu et al, (2015): Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna (2020): Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).

