

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh :

Arini Kurniawati*)

kurniawatialim@gmail.com

Nurhajati)**

M. Ridwan Basalamah*)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to investigate: 1) The Influence of Organizational Culture to Employees' Performance at Land Agency of Kabupaten Malang, 2) The Effect of Work Discipline to Employees' Performance at Land Agency of Kabupaten Malang, 3) The Impact of Work Enthusiasm to Employees' Performance at Land Agency of Kabupaten Malang, 4) The Impact of Work Environment to Employees' Performance at Land Agency of Kabupaten Malang, 5) The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, Work Enthusiasm, and Work Environment to Employees' Performance at Land Agency of Kabupaten Malang.

This research used a quantitative method with a descriptive approach. The researcher chooses the Land Agency of Kabupaten Malang as a case study with a population of 40 people. The technique of collecting data used is a questionnaire with measurements using a Likert scale. Then, the techniques of data analysis used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, double linear analysis, t hypothesis test, and f hypothesis test.

Therefore, the result of this study shows that: 1) Organizational Culture has no significant effect on the performance of Land Agency of Kabupaten Malang employees, 2) Work Discipline has a significant effect on the performance of Land Agency of Kabupaten Malang employees, 3) Work enthusiasm has no significant effect on the performance of Land Agency of Kabupaten Malang employees, 4) Work environment has a significant impact on the performance of Land Agency of Kabupaten Malang employees.

Keywords: Employees' performance, Organizational culture, Work discipline, Work enthusiasm and Work environment.

Pendahuluan

Karyawan didalam sebuah perusahaan maupun organisasi merupakan sumber utama untuk mendapatkan sebuah informasi organisasi yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain, karena organisasi dengan fasilitas dan peralatan lengkap pada akhirnya tidak berguna tanpa karyawan yang bekerja secara optimal.

Sumber daya manusia, salah satu sumber keunggulan kompetitif, adalah aset penting organisasi dan bagian dari proses perencanaan strategis. Agen itu sendiri juga bertanggung jawab untuk mengelola karyawan untuk mematuhi

semua peraturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi, yang sangat disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pengaruh budaya organisasi dapat dilihat dari sisi suatu sudut pandang pegawai dalam memberi pedoman bagi para pegawai yang akan melakukan hal penting untuk dilakukan. Peran penting yang dimainkan oleh budaya instansi adalah untuk membangun rasa memiliki percaya diri bagi para pegawai, dipakai untuk membangun suatu hubungan antar para pegawai sehingga membentuk sebuah organisasi yang baik, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma berperilaku yang dibentuk. Berbagai praktik diatas dapat memperkuat suatu budaya organisasi dan memastikan para pegawai yang bekerja sesuai dengan organisasi dengan memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin disiplin para pegawai dalam bekerja maka akan membuat prestasi yang baik, sedangkan jika tidak adanya disiplin kerja maka sebuah instansi akan sulit mencapai suatu target kinerja. Disiplin kerja juga sangat bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi, bagi para pegawai disiplin dalam bekerja bisa mendorong semangat kerja dengan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh instansi.. Terkadang ketidaktahuan pegawai tentang bagaimana peraturan dan kebijakan yang ada merupakan salah satu terjadinya tindakan indisciplin. Salah satu bentuk untuk mengatasi suatu hal indiscipliner adalah dengan cara memberikan sebuah informasi kepada para pegawai dan juga memberitahukan tentang konsekuensi jika melanggar peraturan.

Pegawai disamping memiliki rasa disiplin yang tinggi juga ditekankan pula untuk mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi. supaya para pegawai selalu memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat, karena hal itu maka semua pegawai harus memiliki rasa semangat kerja yang sangat tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik.

Setiap pegawai yang selalu memiliki rasa semangat kerja yang tinggi tentunya dapat memberikan sebuah sikap yang sangat baik terhadap organisasi. jauh berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki rasa semangat kerja baik, karena itu para pegawai sangat cenderung dan selalu menunjukkan sebuah sikap yang kurang baik seperti merasa gelisah, merasa tidak nyaman dan suka membantah dalam bekerja.

Untuk meningkatkan ketrampilan kinerja pegawai bertujuan agar dapat memperbaiki kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dalam mencapai suatu hasil yang telah ditetapkan oleh instansi melalui cara pemberdayaan sikap semangat kerja maka kehidupan instansi dapat dicapai dan tugas dan fungsi instansi dapat diperoleh secara maksimal.

Selain pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja untuk para pegawai merupakan hal penting dalam bekerja. lingkungan kerja yang sangat baik bisa mendukung cara kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan lebih baik, semakin nyaman tempat kerja maka semakin tinggi pula kinerja para pegawai. Sehubungan dengan hal diatas, suatu instansi dalam organisasi sebaiknya non fisik menyediakan suasana lingkungan kerja yang

baik, seperti lingkungan fisik maupun memberikan suasana yang menyenangkan sehingga terjadi semangat kerja yang tinggi.

Dari hal tersebut diatas bisa disimpulkan bahwa suatu pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh, budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja, maka dari itu sumber daya manusia perlu dilakukan perubahan supaya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan agar dapat mencapai tujuan instansi dan memberikan hal positif bagi instansi.

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang Terdapat 40 pegawai dalam Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, untuk dapat memahami obyek peneliti ini maka penulis akan menguraikan secara singkat mengapa objek perlu diteliti.

1. Dalam upaya menciptakan kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, masih ada beberapa masalah yang terlihat maka dari itu sangat sulit untuk memperoleh suatu tujuan kinerja organisasi. masalah tersebut antara lain :
 - 1) Ada beberapa pegawai yang tidak hadir dalam apel pagi;
 - 2) Pegawai masih terlihat membuang banyak waktu dan keluar sehingga pekerjaannya tidak maksimal;
 - 3) Terlihat para pegawai masih ada yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja;
 - 4) Tata letak arsip dan dokumen-dokumen sehingga membuat kantor terasah penuh dengan berkas dan membuat tidak nyaman;
 - 5) Alat alat kantor yang kurang rapi dalam Tata letak sehingga membuat kejenuhan dalam bekerja;
 - 6) Kurangnya sopan santun sehingga membuat kolega tidak merasa mendapat pelayanan prima;
2. Berdasarkan hal tersebut diatas agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target maka suatu sistem didalam organisasi harus dibenahi. Jika suatu sistem dalam organisasi tidak dibenahi maka menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal. Maka dari itu pegawai pemerintah harus menjadi cerminan bagi masyarakat Kabupaten Malang. Maka pegawai harus selalu memberi pelayanan prima dan dalam suatu pemerintahan yang ditekankan adalah kepentingan untuk masyarakat.

berdasar kesimpulan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dengan merujuk objek penelitian pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Tinjauan Teori

Budaya organisasi merupakan suatu cara untuk menyikapi perilaku seseorang dan akan menjadi tujuan dalam pengembangan suatu program organisasi dan keputusan aturan yang diambil. Budaya organisasi juga mempengaruhi pengembangan suatu organisasi jika suatu budaya organisasi tidak dikelola dengan baik..

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

Didalam menentukan indikator Budaya Organisasi, peneliti mengadopsi indikator menurut Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa indikator dari budaya organisasi adalah Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Kegaresifan, dan Kemantapan

Disiplin adalah suatu keadaan yang dimana seorang pada suatu organisasi harus mematuhi peraturan dan norma yang dibuat dengan penuh tanggung jawab dan rasa senang. Sedangkan kerja adalah suatu aktifitas seseorang yang akan menghasilkan sesuatu sesuai target kinerja.

“Malayu S.P Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dengan norma –norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.”

Didalam menentukan indikator Disiplin Kerja peneliti mengadopsi menurut Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah Selalu mematuhi dan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh instansi. Tidak membuang waktu dan menggunakan waktu secara baik, Selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan tugas fungsi, Selaluh hadir tepat waktu dan memperhatikan absensi.

“Menurut Hasibuan (2009: 94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.” Maka dari hal tersebut semangat kerja pegawai merupakan cara bekerja yang dilakukan dengan cara ikhlas dalam mengerjakan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga target akan selesai dengan tepat waktu dan organisasi mendapatkan keuntungan dalam hal semangat kerja.

Didalam menentukan semangat kerja peneliti mengadopsi menurut (Tohardi, 2002) menyebutkan bahwa indikator dari semangat kerja adalah Rendahnya Produktivitas Kerja, Tingkat Absensi Yang Tinggi, Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, Tingkat Kerusakan yang Meningkat, Kegelisahan Dimana – mana, Tuntutan yang Sering Terjadi, dan Pemogokan

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai karena disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik, maka dari itu lingkungan kerja harus bisa membuat nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan cepat.

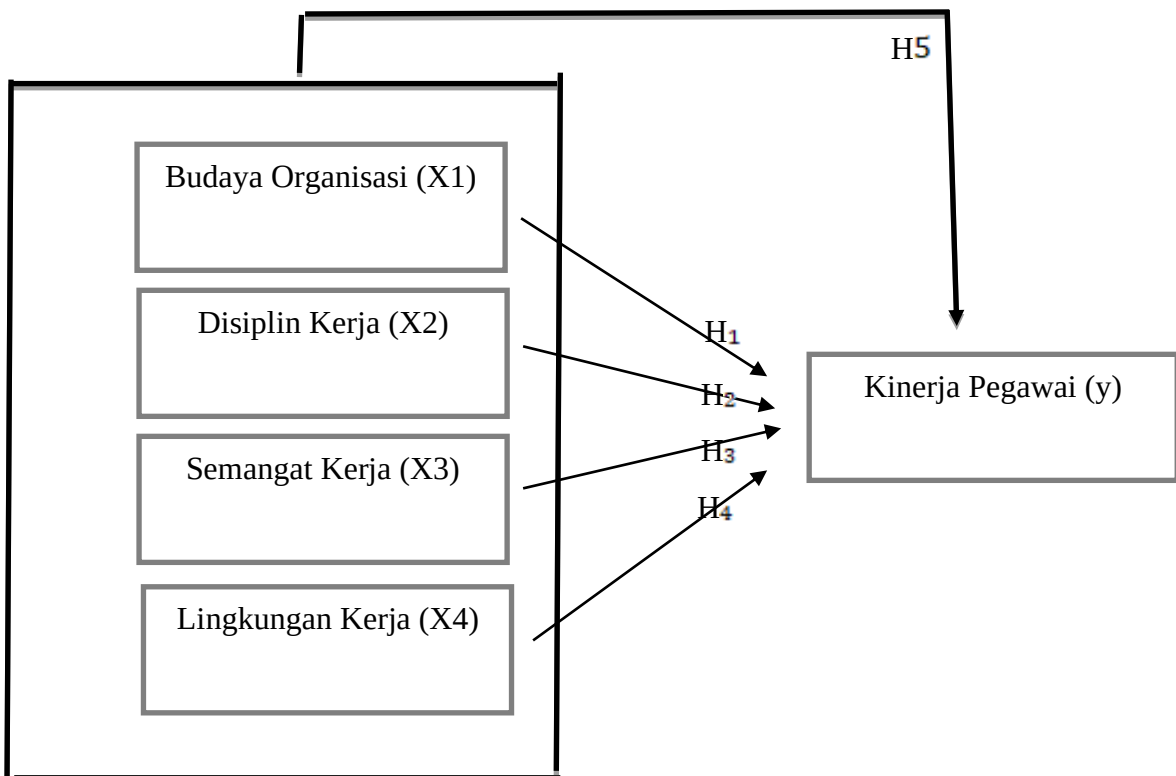
“Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. “

Didalam menentukan lingkungan kerja peneliti mengadopsi menurut Menurut Sedarmayanti (2007) menyebutkan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan warna, Ruang Gerak yang Diperlukan, Keamanan Kerja, dan Hubungan Karyawan.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan kegiatan para pekerja untuk menyelesaikan tugas - tugasnya dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Suatu instansi yang baik dapat membentuk pekerja yang baik dalam etika maupun dalam hal melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka besar kemungkinan hal tersebut akan berimbas terhadap kinerja instansi tersebut sehingga menjadi lebih baik juga, oleh karena itu terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pegawai dengan kinerja organisasi. Ukuran kesuksesan yang dapat dicapai oleh pekerja tidak bisa disamakan dengan pegawai yang lain karena harus disesuaikan terlebih dahulu dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. “Menurut Supriyanto dan Machfud (2010) kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.”

Didalam menentukan kinerja pegawai peneliti mengadopsi Menurut Gomes (2003) menyebutkan bahwa indikator dari kinerja pegawai adalah Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, dan Personal Qualities

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : data diolah peneliti, 2020

Keterangan :

----- : Secara Parsial

————— : Secara Simultan

Berdasarkan pada gambar 2.1 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan 4 variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), semangat kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) serta satu variabel dependen yang pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diantaranya :

1. H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3. H_3 : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
4. H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. H_5 :Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang Jl. Sarangan No. 9 Kota Malang yang dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dina Pertanahan Kabupaten Malang yang berjumlah 40 Orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden yang berjumlah 40 orang dan menggunakan metode pengumpulan data secara dokumentasi. Data yang diperoleh dalam kuesioner ini menggunakan skala likert yang berisi skor 5 (Sangat Setuju) , hingga skor terkecil yakni dengan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran
1.	Budaya Organisasi	Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang itu dari organisasi-organisasi lain. (Robbins, 2008)	1) Inovasi dan Pengambilan resiko 2) Perhatian terhadap detail. 3) Orientasi hasil. 4) Orientasi orang. 5) Orientasi tim. 6) Kegaresifan. 7) Kemantapan. (Robbins dan Judge, 2007)

2.	Disiplin Kerja	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2011)	1) Mematuhi semua peraturan instansi 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4) Tingkat absensi. (Hasibuan, 2010)
3.	Semangat Kerja	Sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya (Purwanto 2013)	1) Rendahnya Produktivitas Kerja 2) Tingkat absensi yang naik tinggi 3) Tingkat kerusakan yang meningkat 4) Tuntutan yang sering terjadi 5) pemogokan
4.	Lingkungan kerja	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2009)	1) Penerangan 2) Suhu udara. 3) Suara bising 4) Penggunaan warna. 5) Ruang gerak yang diperlukan. 6) Keamanan kerja. 7) Hubungan karyawan. (Sedarmayanti, 2007)
5.	Kinerja Pegawai	Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. (Whitmore, 2002)	1) <i>Quantity of work</i> 2) <i>Quality of work</i> 3) <i>Job Knowledge</i> 4) <i>Creativeness</i> 5) <i>Cooperation</i> 6) <i>Dependability</i> 7) <i>Initiative</i> 8) <i>Personal Qualities</i>

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *computer SPSS versi 25*. Penelitian ini menghasilkan pengujian data sebagai berikut :

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas yang menghasilkan nilai bahwa semua item pernyataan atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,495	0,2573	,001	0,05	Valid
	X1.2	0,757	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.3	0,735	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.4	0,641	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.5	0,638	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.6	0,886	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.7	0,450	0,2573	,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,786	0,2573	,000	0,05	Valid
	X2.2	0,872	0,2573	,000	0,05	Valid
	X2.3	0,643	0,2573	,000	0,05	Valid
	X2.4	0,466	0,2573	,002	0,05	Valid
Semangat Kerja (X3)	X3.1	0,814	0,2573	,000	0,05	Valid
	X3.2	0,697	0,2573	,000	0,05	Valid
	X3.3	0,337	0,2573	,034	0,05	Valid
	X3.4	0,865	0,2573	,000	0,05	Valid
	X3.5	0,874	0,2573	,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X1.1	0,880	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.2	0,856	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.3	0,762	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.4	0,693	0,2573	,000	0,05	Valid
	X1.5	0,449	0,2573	,004	0,05	Valid
	X1.6	0,353	0,2573	,025	0,05	Valid
	X1.7	0,423	0,2573	,007	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,546	0,2573	,000	0,05	Valid
	Y2	0,325	0,2573	,002	0,05	Valid
	Y3	0,547	0,2573	,000	0,05	Valid
	Y4	0,721	0,2573	,000	0,05	Valid
	Y5	0,460	0,2573	,000	0,05	Valid
	Y6	0,887	0,2573	,000	0,05	Valid
	Y7	0,646	0,2573	,000	0,05	Valid
	Y8	0,595	0,2573	,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas diketahui bahwa semua indikator pada item-item dinyatakan Valid karena nilai r hitungnya > r tabel dengan taraf signifikansinya < 5% (0,05).

2. Uji Reliabilitas yang menghasilkan nilai bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Conbrach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,902	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,653	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,781	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,746	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,746	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai koefisien reabilitas (*Conbrach Alpha*) lebih dari 0,60 yakni variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar (0,902), variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar (0,653), variabel Semangat Kerja sebesar (0,781), variabel Lingkungan Kerja sebesar (0,746) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar (0,746).

- B. Uji Normalitas yang menghasilkan nilai bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil Uji Normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07659361
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,662 > 0,05$, maka artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinearitas dalam penelitian menghasilkan nilai bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hail Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	0,105	9,487	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,218	4,596	Non Multikolinearitas
Semangat Kerja (X3)	0,240	4.162	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X4)	0,277	3.606	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.11 nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasi sebesar (9,487), dan variabel Disiplin Kerja sebesar (4,596), variabel Semangat Kerja sebesar (4,162), variabel Lingkungan Kerja sebesar (3,606) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi Multikolinearitas karena keempat variabel bebas (X1, X2, X3, X4) tersebut nilai VIF nya tidak melebihi angka 10.

2. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	0,411	Homokedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,506	Homokedastisitas
Semangat Kerja (X3)	0,639	Homokedastisitas
Lingkungan Kerja (X4)	0,468	Homokedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah Peneliti Tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.13 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas diatas memiliki nilai signifikan diatas 0,05, yakni variabel Budaya Organisasi (X1) dengan nilai signifikan sebesar (0,411), variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar (0,506), variabel Semangat Kerja (X3) sebesar (0,639) dan variabel Lingkungan Kerja (X4) sebesar (0,468), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi mengandung homokedastisitas.

- D. Analisis Regresi Linear Berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) berdasarkan koefisien regresi. Analisis Regresi Linier Berganda yang menghasilkan hasil output SPSS dengan nilai persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,026 + (-0,456)X1 + (1,160)X2 + (0,356)X3 + (0,589)X4 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa, variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai bernilai positif.
 - Koefisien regresi Budaya Organisasi positif menunjukkan bahwa, jika Budaya Organisasi meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (tetap), maka Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang akan mengalami penurunan.
 - Koefisien regresi Disiplin kerja positif menunjukkan bahwa, jika pengaruh Disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel Kinerja pegawai dianggap konstan (tetap), maka Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang akan mengalami peningkatan.
 - Koefisien regresi Semangat Kerja positif menunjukkan bahwa, jika pengaruh semangat kerja meningkat dengan asumsi variabel Kinerja pegawai dianggap konstan (tetap), maka Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang akan mengalami peningkatan.
 - Koefisien regresi Lingkungan kerja positif menunjukkan bahwa, jika pengaruh lingkungan kerja meningkat dengan asumsi variabel Kinerja pegawai dianggap konstan (tetap), maka Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang akan mengalami peningkatan.
- E. Uji Hipotesis
- Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
Hasil dari Uji F dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel hasil uji F sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368.923	4	92.231	19.194	.000 ^a
Residual	168.177	35	4.805		
Total	537.100	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti Tahun 2020

Uji Hipotesis F menghasilkan output SPSS dengan nilai F hitung sebesar $19.194 > 0,174$ yakni nilai F tabel dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan hipotesis keempat diterima.

2. Uji t adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.026	3.349		1.799	.081
X1	-.455	.201	-.660	-2.265	.030
X2	1.160	.335	.703	3.466	.001
X3	.356	.231	.297	1.541	.132
X4	.589	.169	.626	3.484	.001

a. Dependent Variable: y

1) Budaya Organisasi (X1)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar -2.265 dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Maka hipotesis pertama ditolak yaitu tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

2) Disiplin Kerja (X2)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 3,466 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis kedua diterima yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

3) Semangat Kerja (X3)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar 1,541 dengan nilai signifikan $0,132 < 0,05$. Maka hipotesis pertama ditolak yaitu tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang

4) Lingkungan Kerja (X4)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 3,484 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis keempat diterima yaitu variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Malang

- F. Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y Koefisien Determinasi menghasilkan nilai output SPSS dengan nilai Adjusted R Square sebesar Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65,1% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 34,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Implikasi Hasil Penelitian

Pada pembahasan ini akan dilakukan sebuah pembahasan guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, membahas diterima atau tidaknya dugaan sementara yang sudah dilakukan diawal yang disertai dengan penjelasan. Untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 25.0 dengan metode analisis regresi. Dalam penelitian ini berfokus pada pengujian apakah variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), semangat kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). berikut ini akan dibahas secara lebih jelas oleh penulis dari hasil penelitian yang telah diperoleh:

1. Berdasarkan oleh data melalui uji F variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat pada table uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar $19,194 > \text{dai } F_{tabel} 0,174$, hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh, artinya jika instansi menerapkan budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja yang baik, dan memberikan lingkungan yang memadai dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Selain itu budaya organisasi yang baik mampu menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja dan merealisasikan komunikasi yang baik antar sesama pegawai.

2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini diketahui dari perhitungan uji t pada budaya organisasi (X1), yaitu dimana nilai t_{hitung} sebesar -2,265 dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$ Maka hipotesis pertama ditolak yaitu tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Anggy, Victor dan Rudy 2016, jurusan Manajemen, Sarjana Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Manado dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Salah satu peneliti menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diketahui dari perhitungan t_{hitung} 3,466 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ jadi semakin banyak yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan maka semakin disiplin bekerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Teori yang mendukung hasil penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008) yaitu kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Natasya Primananda dan indi Djastuti, jurusan Manajemen, Sarjana Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Perkalongan. Peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Perkalongan. Salah satu peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari perhitungan uji t pada Semangat kerja (X3) dimana nilai t_{hitung} 1,541, dengan nilai signifikan $0,132 < 0,05$ Maka hipotesis ketiga ditolak yaitu tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Dito Aditia Darma Nasution, jurusan Manajemen, Sarjana Ekonomi, Universitas Pembangunan Panca Budi dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan negeri Medan. Peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh Remunisasi dan Semangat Kerja

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Salah satu peneliti menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari perhitungan uji t pada lingkungan kerja (X4) dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,484, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi kepada pegawai semakin baik dan nyaman, pegawai dalam bekerja dalam instansi, jika ruangan dan fasilitas kerja memadai akan membantu dan memudahkan pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2009) yaitu lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Anggy, Victor dan Rudy 2016, jurusan Manajemen, Sarjana Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Manado dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Salah satu peneliti menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 65,1% kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 34,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan sebagainya

Simpulan

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data melalui kuesioner, pengelolaan data melalui analisis data deskriptif, analisis kuantitatif, uji regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 40 responden, yaitu pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dapat ditari sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang karena budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan tidak bisa menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan dalam kinerja pegawai

- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang karena kedisiplinan kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi harus tunduk pada perturan-peraturan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.
- c. Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang karena apabila pegawai tidak mampu meningkatkan semangat kerja maka instansi akan memperoleh banyak kerugian dalam menyelesaikan pekerjaannya
- d. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang karena lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi cara bekerja pegawai.
- e. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang sehingga Hipotesis Kelima diterima. Artinya, jika Instansi lebih memperhatikan Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja secara rutin kepada pegawai, maka akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni :

- a. Priode penelitian yang kurang lama dan dibatasi kehadirannya untuk sering mendatangi instansi yang dikarenakan bertepatan dengan pandemi COVID-19 yang sedang terjadi di Indonesia.
- b. Variabel yang diteliti hanya budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja, bahwa ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

- a. Bagi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja 40 pegawai maka visi, misi, dan tujuan instansi bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharap bisa menambahkan jumlah sampel, variabel lain seperti (gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi) serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.

Daftar pustaka

- Anggy Henly Kumajas, Victor P.K Lengkong .2016.
“Pengaruh Budaya Organisasi, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ”. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 4
- Eka Idham lip K Lewa, Subowo, 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon
- Ghozali, Imam.2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajer Sumber Daya Manusia, Edisi kedua Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. “MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. Timothy A. 2008. “Perilaku Organisasi” Edisi 12 Buku 1. Terjemahanoleh Diana Angelica Jakarta: PT. Salemba Empat
- Sedarmayanti, M. S. D. M. R. (2009). Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Rafika ADITAMA, Bandung.*
- Tohardi ahmad (2012). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju

Arini Kurniawati*) Adalah Alumni FEB Unisma
Nurhajati)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma
M. Ridwan Basalamah*)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma