

ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN, SERTA BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Husein Satria Mahardhika¹, Eko Budi Satoto², Dwi Cahyono³

Universitas Muhammadiyah Jember

huseinsatria10@gmail.com , ebsumj@gmail.com , dwicahyono@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai agar efektifitas dalam meningkatkan mutu kerja melalui faktor penghargaan, lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja pada pegawai BKPSDM Kab. Jember. Penelitian ini dimulai dengan mengembangkan kerangka atau model penelitian antara Penghargaan, Lingkungan, Budaya Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya, data diperoleh dari 105 responden dengan menyebarkan kuesioner melalui media sosial dan terdiri dari pertanyaan terbuka dan tertutup. Responden adalah karyawan dari BKPSDM Jember. Kemudian, data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dan struktural menggunakan Structural Metode Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square WarpPls versi 07 program. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa penghargaan berpengaruh, Lingkungan, Budaya Kerja Disiplin Kerja positif signifikan terhadap kinerja di BKPSDM. dengan analisis jalur langsung serta tidak langsung. Kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa semua variabel yang diteliti pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan BKPSDM Kab. Jember.

Kata kunci: Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal how to improve employee performance so that it is effective in improving work quality through the factors of appreciation, work environment, work culture and work discipline in BKPSDM Kab. Jember.. This research begins by developing a framework or research model between Awards, Environment, Work Culture, Work Discipline and Employee Performance. Furthermore, data was obtained from 105 respondents by distributing questionnaires through social media and consisting of open and closed questions. Respondents are employees of BKPSDM Jember. Then, the data obtained were analyzed quantitatively and structurally using Structural Equation Modeling Method (SEM) using Partial Least Square version 07 program. In this study, it was found that awards have a significant positive effect on the work environment, work culture and discipline at BKPSDM. with direct and indirect path analysis. The conclusion of this study is that all the variables examined in this study have a positive and significant effect on improving the performance of BKPSDM Kab. Jember.

Keywords: Islamic Work Ethic, Leadership Style, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Instansi harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya (Pohan & Angkat, 2022) . Di luar upah, gaji dan insentif sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Dengan kata lain perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* (Wibowo, 2016).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah *reward*, dimana dalam evaluasi *reward* terdapat beberapa indikator yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehadiran dimana kehadiran berperan penting dalam suatu organisasi (Zhenjing et al., 2022). Efeknya akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan baik (Marlina et al., 2021) *reward* dapat meningkatkan prestasi kerja dengan cara yang terbaik. (Khairani & Pirngadi, 2021) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa, salah satu variabel dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis dipengaruhi oleh seberapa besar perusahaan tempat karyawan bekerja. Penghargaan karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya.

Di samping faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja menurut beberapa peneliti, fitur keterkaitan dengan lingkungan tempat kerja ini memiliki dampak menguntungkan dan merugikan yang beragam (Purity et al., 2017). Sebagian besar lingkungan tempat kerja di negara berkembang tidak sesuai standar (Zhenjing et al., 2022). Karyawan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, dan lingkungan kerja mereka berdampak pada kinerja mereka secara terintegrasi (Wang et al., 2021), Mereka juga mengusulkan bahwa studi masa depan tentang hubungan semacam ini mengacu pada lingkungan tempat kerja dan evaluasi kinerja dapat dilakukan. Beberapa sarjana juga mendorong peneliti masa depan untuk melakukan studi perbandingan pada tingkat organisasi swasta dan publik untuk dampak lingkungan tempat kerja pada kinerja karyawan (Li et al., 2021)

Ketika dalam suatu budaya organisasi tidak baik, maka akan menjadi penghambat bagi organisasi tersebut untuk mencapai kinerja karyawan (Wardani et al., 2016). Budaya dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting sebagai cara untuk mencapai keberhasilan organisasi (Shahzad, 2014). Yang terpenting dalam setiap organisasi bukanlah kekuatan atau kelemahan budaya yang dimilikinya, melainkan kemampuan budaya tersebut untuk mendorong anggotanya berinovasi agar tetap bertahan dalam kondisi apapun (Winardi, 2006). Maka setiap organisasi harus siap dan berkomitmen untuk menghadapi perubahan, dan hal ini tidak lepas dari budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan pusat efektivitas organisasi (Vito, 2020). Budaya organisasi yang tidak inovatif akan membuat kinerja pegawai menjadi tidak efektif dan efisien karena budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan cara berpikir pegawai (Schein, 2004).

Upaya peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain dengan memperhatikan disiplin kerja (Aufderheide & Nare, 2020). Seseorang cenderung bekerja dengan antusias jika kepuasan dapat diperoleh dari karirnya, dan kepuasan dalam aktivitas pegawai merupakan kunci utama perilaku advokasi, ketertiban, dan hasil gerakan pekerja dalam mendukung terwujudnya tujuan agensi (Arsyad et al., 2021). Terbentuknya disiplin pegawai tergantung pada semua individu dalam instansi tersebut. Lembaga ingin mengasosiasikan semua individu dengan orang-orang yang mau disiplin dan meyakinkan untuk kepentingannya dalam menjalankan tugas (Sudiarditha et al., 2019). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai manajemen yang memperkuat pedoman institusi (Robbins & Judge, 2009). Disiplin adalah tindakan, perilaku, dan tindakan

seseorang mengikuti aturan lembaga, apakah positif, tercatat, atau tidak (Ariswan et al., 2019). Disiplin kerja adalah keinginan seorang pekerja untuk mentaati aturan dan ketentuan yang berlaku di sekitarnya (May et al., 2019).

Berdasarkan teori kinerja diatas dari beberapa penelitian terdapat kesenjangan atau *Research gap*, maka yang dapat diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, tidak selalu berdampak positif, diantaranya pada penelitian empiris yang dilakukan oleh (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014) dengan hasil penelitian” disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempelajari peran penghargaan dalam kinerja karyawan dan menemukan hubungan positif dan signifikan d antara mereka (Shaikh et al., 2019). Menurut (Uloli et al., 2019) menunjukkan bahwa berorganisasi akan memberikan efek positif dan berpengaruh jika terciptanya disiplin kerja yang baik maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Indraputra & Sutrisna, 2013), mengenai “Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja” dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Özutku, 2012) juga berpendapat hubungan yang tidak signifikan antara penghargaan dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur Turki. (Awino et al., 2018) budaya perusahaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan adanya pengaruh lingkungan terhadap kinerja menurut (Zhenjing et al., 2022).

Penelitian ini di lakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember yang meliputi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memaksimalkan kinerja karyawan, Berdasarkan capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember selamakurun waktu lima tahun ke belakang, tantangan dan peluang yang ada, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, adanya karyawan yang belum berkompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsi, terutama terkait dengan pelayanan public dan adanya pemberian penghargaan belum tersedianya sarana dan prasarana untuk pembinaan pegawai yang belum optimal, data diambil dari BKPSDM Kab Jember tahun 2022 dengan capaian 85%-90% yang target capaiannya 100%

Berdasarkan data Identifikasi Permasalahan. Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, yang merupakn bentuk hasil kinerja pegawai, maka dapat diketahui mengenai target realisasi prograp yang belum mencapai target yang diharapkan dan adanya *gap research* dari penelitian sebelumnya maka kami mencoba meneliti hubungan antara penghargaan, budaya kerja, lingkungan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Penghargaan

(Lammel et al., 2012) mengatakan bahwa penghargaan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan suatu organisasi dari layanan yang ditawarkan oleh karyawan atau sebagai imbalan atas prestasi kerja. Menurut (Wibowo, 2016) menekankan pentingnya uang sebagai kompensasi atas kontribusi pekerja pada sasaran organisasi/kompetensi sebagai *financial reward* yang terdiri dari: *Membership and seniority-based reward, job Status-based reward, Competensi-based reward, dan*

Performance-based reward (Individual reward, team reward dan organizational reward).

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sedarmayanti, 2013) mendefinisikan 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. Menurut (Nitisemito, 2013) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang dibebankan”.

Budaya Kerja

Menurut (Schein, 2004) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Sutedjo & Mangkunegara, (2013) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Menurut (Widodo, 2017) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Widodo juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif adalah riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data-data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta-fakta pada masa penelitian berlangsung atau masa sekarang. Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Jawaban-jawaban masalah atas hasil penelitian yang bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antar variabel yaitu variabel X, Z dan Y sehingga dapat diambil suatu analisis dengan menggunakan perhitungan data statistik, dengan demikian melalui penelitian verifikatif dapat diketahui bagaimana pengaruh penghargaan, lingkungan kerja dan

budaya kerja terhadap disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Jember.

Maka dapat diketahui populasi yang ada pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember sebanyak 105 pegawai dengan penentuan sample Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi 105 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 105 pegawai.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka outer loading 0,50 direkomendasikan (Ghozali & Latan, 2015), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05.

Tabel 1.
Uji Validitas Dengan *Combined Loadings And Cross-Loadings*

	X1	X2	X3	Z	Y	(aSEP value		
X1.1	0.971	-0.220	0.213	0.041	-0.105	Reflect	0.075	<0.001
X1.2	0.948	-0.467	0.507	0.016	0.107	Reflect	0.076	<0.001
X1.3	0.736	1.181	-1.214	-0.130	0.140	Reflect	0.080	<0.001
X1.4	0.971	-0.220	0.213	0.041	-0.105	Reflect	0.075	<0.001
X2.1	-1.033	0.913	-0.252	0.001	0.267	Reflect	0.077	<0.001
X2.2	0.759	0.935	0.151	-0.048	-0.054	Reflect	0.076	<0.001
X2.3	0.347	0.663	0.191	0.009	-0.517	Reflect	0.082	<0.001
X2.4	-1.033	0.913	-0.252	0.001	0.267	Reflect	0.077	<0.001
X2.5	1.046	0.905	0.213	0.041	-0.105	Reflect	0.077	<0.001
X3.1	-1.033	1.889	0.857	0.001	0.267	Reflect	0.078	<0.001
X3.2	0.797	-0.052	0.875	-0.124	0.046	Reflect	0.077	<0.001
X3.3	0.098	-0.822	0.957	0.057	-0.141	Reflect	0.076	<0.001
X3.4	0.098	-0.822	0.957	0.057	-0.141	Reflect	0.076	<0.001
Z1.1	0.186	-0.030	0.287	0.778	-0.757	Reflect	0.079	<0.001
Z1.2	-0.063	0.180	-0.433	0.900	0.550	Reflect	0.077	<0.001

Z1.3	-0.095	-0.149	0.179	0.931	0.102	Reflect	0.076	<0.001
Y1.1	-0.300	0.235	0.418	0.128	0.851	Reflect	0.078	<0.001
Y1.2	0.268	-0.325	-0.343	0.084	0.916	Reflect	0.077	<0.001
Y1.3	-0.247	0.528	0.196	-0.077	0.890	Reflect	0.077	<0.001
Y1.4	0.118	-0.192	-0.111	-0.061	0.972	Reflect	0.075	<0.001
Y1.5	0.118	-0.192	-0.111	-0.061	0.972	Reflect	0.075	<0.001

Sumber: Data diolah Warp PLS 7.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten. Hasil olah data adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

<i>Composite reliability coefficients</i>				
X1	X2	X3	Z	Y
0.951	0.940	0.952	0.905	0.966
<i>Cronbach's alpha coefficients</i>				
X1	X2	X3	Z	Y
0.951	0.940	0.952	0.905	0.966

Sumber: Data diolah Warp PLS 7.0

Dapat dilihat hasil menunjukan adanya konstruk memiliki memiliki *realibility* yang tinggi. Hal ini dapat dikarenakan nilai *composite realibility* dan *cronbach's alpha* seluruh konstruk lebih besar dari 0.70 (Sholihin & Ratmono, 2021).

Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung penghargaan (X1) lingkungan (X2) budaya kerja (X3) disiplin kerja (Z) dan kinerja (Y). Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Analisis Jalur Warp PLS 7.0

Variabel	Koesifien Jalur	Signifikan	Keterangan
Pengaruh langsung:			

Penghargaan terhadap disiplin kerja	0,223	< 0,001	H1 diterima
Penghargaan terhadap kinerja	0,406	< 0,001	H2 diterima
Lingkungan terhadap disiplin kerja	0,966	< 0,001	H3 diterima
Lingkungan terhadap kinerja	0,291	< 0,001	H4 diterima
Budaya kerja terhadap disiplin kerja	0,357	< 0,001	H5 diterima
Budaya kerja terhadap kinerja	0,635	< 0,001	H6 diterima
Disiplin kerja terhadap kinerja	0,197	< 0,001	H7 diterima
Pengaruh tidak langsung:			
Penghargaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,144	<0,003	H8 diterima
Lingkungan terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,190	<0,002	H9 diterima
Budaya kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,070	<0,003	H10diterima
Pengaruh total:			
Penghargaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,223	<0,001	
Lingkungan terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,966	<0,001	
Budaya kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,357	<0,001	

Hasil dari analisis jalur dari 10 hipotesis antar konstruk penghargaan, lingkungan, budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja, tiap-tiap jalur tersebut antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan dan bisa diterima dilihat dari hasil analisis jalur yang diuji dengan Warp PLS7.0.

PEMBAHASAN

Organisasi dan instansi harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya (Pohan & Angkat, 2022). Di luar upah, gaji dan insentif sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Dengan kata lain perusahaan memberikan penghargaan atau reward (Wibowo, 2016).

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan dampak yang cukup besar dari etos kerja islam telah diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh dalam sikap dan perilaku keseluruhan dalam suatu organisasi (Nasution & Rafiki, 2020). Umat Islam perlu mencari kebahagiaan didunia dengan menerapkan etos kerja (akhlaqul karimah). Dengan kebahagiaan itu sendiri dapat menimbulkan rasa memotivasi guru dalam mengajar.

Maka dari itu dilihat dari dimensi yang ada pada etos kerja islam yaitu para pegawai dapat bekerja dengan niat beribadah adalah karena Allah karakteristik inilah yang dapat membedakan etos kerja islami dengan etos kerja lain yang dapat membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih yang berdampak untuk para murid MTs di NTT.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ryan & Tipu, 2016). Yang menyatakan bahwa adanya pengaruh etos kerja islam untuk memotivasi guru.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh variabel penghargaan terhadap disiplin kerja adalah $\beta = 0,22$ dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih besar dari 0,05. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H1 yang berbunyi: terdapat pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja. Pada dasarnya kedisiplinan merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Rizqiyah et al., 2021) penghargaan dapat meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja adalah $\beta = 0,29$ dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H4 yaitu terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja di BKPSDM. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja pada instansi tersebut karena instansi sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Zhenjing et al., 2022) yang menyatakan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Koefisien pengaruh variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja adalah $\beta = 0,36$ dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menerima hipotesis H5 yaitu terdapat pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja. Artinya keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya kerja. Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku SDM agar produktivitas kerja meningkat budaya kerja yang nyaman akan membuat karyawan menjauh dari hal yang tidak disiplin. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Uloli et al., 2019) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Koefisien pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja adalah $\beta = 0,63$ dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menerima hipotesis H6 yaitu terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Budaya kerja itu sendiri merupakan suatu falsafah dengan 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 maka budaya kerja itu sendiri merupakan falsafah semakin baik budaya di dalam suatu tempat kerja semakin baik kinerja karyawan yang ada didalamnya. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Awino et al., 2018) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Koefisien pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah $\beta = 0,20$ dengan nilai $p = 0,02$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menerima hipotesis H7 yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja pada instansi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rahma, 2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,144 dengan nilai p value $< 0,003$. Hal ini berarti menerima hipotesis H8 yaitu terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Artinya jika penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, maka untuk menegak disiplin dimana salah satunya juga penghargaan maka jika sudah seperti ini kinerja yang di diharapkan akan sesuai dengan apa yang direncanakan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018) yang menyatakan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,190 dengan nilai p value $< 0,003$. Hal ini berarti menerima hipotesis H9 yaitu terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Artinya jika lingkungan di tempat kerja sudah sesuai dengan isi hati maka tingkat karyawan untuk menegakan kedisiplinan akan menjadi semakin baik dan setelah disiplin kerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan instansi kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Zahra & Perdhana, 2016) yang menyatakan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,070 dengan nilai p value $= 0,003$. Hal ini berarti menerima hipotesis H10 yaitu terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Artinya jika budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja selanjutnya juga budaya yang sesuai dengan kinerja akan meminimalisir karyawan untuk melakukan ketidaksiplinan kerja yang akan memperbaiki atau membuat hasil kerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Syahyuni, 2020) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh disiplin kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kab Jember. Objek penelitian adalah para pegawai tahun 2022. Jumlah responden penelitian sebanyak 105 orang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh variabel penghargaan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin baik instansi mengelola penghargaan pada instansi maka mengurangi ketidaksiplinan pada instansi. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara penghargaan terhadap disiplin kerja.
- b. Terdapat pengaruh variabel penghargaan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik instansi mengelola penghargaan yang diberikan kepada pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan terhadap kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh variabel lingkungan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin lingkungan pada suatu instansi yang maka akan meminimalisir ketidaksiplinan pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- d. Terdapat pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin nyaman pegawai pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- e. Terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menerima semakin baik budaya kerja dalam suatu instansi, maka pegawai akan menjauhi sikap yang tidak disiplin dalam kerja di suatu instansi. Hasil penelitian ini mendukung yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- f. Terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menerima semakin baik budaya kerja, maka pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai untuk memenuhi apa yang diharapkan instansi terkait. Hasil penelitian ini mendukung yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- g. Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Artinya semakin seseorang bekerja diberikan penghargaan dalam apa yang sudah dilakukan maka akan menjauhi dari sikap tidak disiplin jika sudah seperti ini maka kinerja didalam instansi tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai. Hasil penelitian ini menyatakan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dimediasi oleh disiplin kerja.
- h. Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Artinya semakin baik penerapan lingkungan didalam suatu instansi maka bisa diterapkan disiplin yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh disiplin kerja.
- i. Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Maka dari itu jika budaya didalam instansi dijaga dan dapat menerima setiap budaya yang ada, maka dari itu disiplin kerja yang sudah diterapkan akan sesuai meningkatkan suatu kinerja yang baik. Hasil penelitian ini menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diperkuat oleh disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. books.google.com.
- Ariswan, Rusdinal, Yusuf, M., & Gusril. (2019). Effect of school head integrity and communication climate on productivity through teacher work discipline in state vocational Padang City. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 314(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/314/1/012038>
- Arsyad, Tamsah, H., Nongkeng, H., Malik, S., Aris, A. A., Tunny, I. S., & Lasmadasari, N. (2021). The influence of work environment and work discipline on nurse performance through professionalism. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3072–3073.
- Aufderheide, B., & Nare, O. E. (2020). Work in Progress: Engineering Economy Taught Across Engineering Disciplines. In *2020 ASEE Virtual Annual Conference* peer.asee.org.
- Awino, Z. B., Muteshi, D. C., Kitiabi, R. K., & ... (2018). Firm level strategy, organization culture and performance of food and beverage manufacturing firms in Kenya. In ... *Journal of Business* pdfs.semanticscholar.org.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. In *The Indonesian Accounting Review*. core.ac.uk.
- Ghozali, L., & Latan, L. (2015). Partial least square SEM (PLS-SEM). In *Partial Least Square*.
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta*. dspace.uii.ac.id.
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1(3), 219-323.
- Khairani, S., & Pirngadi, R. S. (2021). The Influence of Human Resources on the Income of Small and Medium Enterprises in Galang District of Deli Serdang Regency:(Case Study of Rumah Makan Tenda *Jurnal Ilmiah Teunuleh*.
- Lammel, S., Lim, B. K., Ran, C., Huang, K. W., Betley, M. J., & ... (2012). Input-specific control of reward and aversion in the ventral tegmental area. *Nature*.
- Li, X., Li, H., Skitmore, M., & Wang, F. (2021). Understanding the influence of safety climate and productivity pressure on non-helmet use behavior at construction sites: A case study. *Engineering, Construction and* <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2020-0626>
- Marlina, L., Setyoningrum, N. G., & ... (2021). Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, and Implementation of Standard Operational Procedures. In ... *of Economics &* ejournal.unperba.ac.id.
- May, V. V, Sullivan, C. R., Passow, H. J., & ... (2019). Designing and Building a Tiny House to Develop Connections across Disciplines and Concepts. In *2019 ASEE Annual* peer.asee.org.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nitisemito, A. S. (2013). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) cetakan VIII. In *Jakarta: Ghalia Indonesia*.

- Özutku, H. (2012). The influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee results: An empirical analysis in Turkish manufacturing industry. In *Business and Economics Research Journal*. berjournal.com.
- Pohan, F., & Angkat, R. (2022). THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BERINGIN DISTRICT OFFICE OF DELI SERDANG REGENCY. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*.
- Purity, M., Eilish, M. A., Ogenna, U., Honorati, M., & ... (2017). The impact of supportive supervision on the implementation of HRM processes; a mixed-methods study in Tanzania. In *Health Systems and ...* itmedicalteam.pl.
- Rahma, J. (2021). The Effect of Appreciation and Work Discipline on the Performance Productivity of BPN Aceh Barat Employees. *International Journal of Social Service and ...*
- Rizqiyyah, S., Ekonomi, F., & Sriwijaya, U. (2021). International Journal of Social Service and Research the Effect of Motivation and Work Discipline. *International Journal of Social Service and Research*, 3(4), 1–8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. books.google.com.
- Ryan, J. C., & Tipu, S. A. A. (2016). An empirical alternative to Sidani and Thornberry's (2009)'current Arab work ethic': Examining the multidimensional work ethic profile in an Arab context. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2481-4>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership Third edition*. LOSSEY-BASS.
- Sedarmayanti, S. (2013). ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MALINAU PROVINSI KALIMANTAN TIMUR. In *Jurnal Ilmu Administrasi: Media ...* 180.250.247.102.
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. In *International Journal of Business ...* researchgate.net.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. books.google.com.
- Sudiarditha, I. K. R., Purwana, D., Aziz, A. A., Susita, D., Sariwulan, T., & Wibowo, A. (2019). Exploring performance indonesia soldiers: Leadership style, work environment and work discipline. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(8), 317–336.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen ...*
- Syahyuni, D. (2020). Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. In *Jurnal Ecodemica*. scholar.archive.org.
- Uloli, A. S., Akbar, M., & Kadir, K. (2019). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council. *Journal of International Conference ...*

- Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mental health and child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*.
- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2021). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work-family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & ... (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal download.garuda.kemdikbud.go.id*.
- Wibowo, M. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. In *PT RajaGrafindo Persada*.
- Widodo, D. S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Motivasi*.
- Winardi, J. (2006). *Teori organisasi dan pengorganisasian*. repository.unpar.ac.id.
- Zahra, S. F. A., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel *Diponegoro Journal of*
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., & ... (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. In *Frontiers in Public ncbi.nlm.nih.gov*.