

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Reilla Dwantara Sukma¹, Diana Sulianti K. Tobing², Sudarsih³, Almas Farah Dinna Dewi⁴, Nyoman Gede Krishnabudi⁵, Tatok Endhiarto⁶

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
4. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
5. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**
6. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia**

***Corresponding author:** sudarsih.feb@unej.ac.id

Abstrak

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembuatan administrasi di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Jember untuk pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akta kelahiran, surat dokumen kependudukan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk secara persial. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 82 pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner yang telah disebar. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi*

Abstract

The Jember Regency Population and Civil Registration Service is a government agency tasked with making population and civil registration and other tasks given in accordance with the scope of its duties and functions in the Jember region for services in managing various correspondence such as making birth certificates or birth certificates. This research aims to test and analyze whether the Non-Physical Work Environment, Work Discipline and Organizational Culture have a significant effect on the performance of Dispenduk Jember employees in particular. The number of samples in this study used the entire population of 82 employees. This research uses primary data obtained from questionnaires that have been distributed. The data analysis method in this research uses multiple linear regression analysis. The results of this research show that the non- physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a negative and significant effect on employee performance and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Jember Regency Population and Civil Registration Service.

Keywords: *The Physical Work Enviroment, Work Discipline, Organizational Culture*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu pemerintahan. Menurut Handoko (2015) organisasi yang bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai serta berapa banyak pegawai memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang di lakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada instansi (Kusuma at al, 2015).

Menurut Heny (2016) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa

betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

Menurut Turangan et al., (2016) disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan kunci manajemen sumber daya manusia yang Terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Budaya organisasi adalah suatu acuan yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan bagi pegawai serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan instansi (Rivai, 2022). Suatu budaya organisasi bisa dinyatakan berhasil ketika dapat memberikan dampak terhadap energi tingkah laku. Eksistensi budaya organisasi berguna untuk mendapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai (Riyantini, 2021).

Dispenduk Jember merupakan lembaga pemerintahan daerah yang berwenang untuk melaksanakan urusan rumah tangga pemerintah daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil khususnya di bidang pelayanan administrasi masyarakat yaitu penyusunan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang kelahiran dan kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan kewarganegaraan yang melibatkan banyak pihak dengan berbagai keahlian. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor utama keberhasilan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil dalam mencapai visi dan tujuannya.

Fenomena lingkungan kerja non fisik yang ada pada Dispenduk Jember yaitu kurang terciptanya hubungan harmonis dengan kurang komunikasi antara atasan dengan bawahan dan antara rekan kerja yang berkaitan dengan pemberian tugas dan tidak saling mengerti satu sama lain. Pegawai Dispenduk Jember memiliki kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pegawai kurang memiliki rasa aman dengan kondisi ruangan yang berdekatan dan terbuka pegawai tidak focus dengan keramaian.

Fenomena terkait kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya taat terhadap aturan waktu yang berarti bahwa pegawai tidak datang tepat pada aturan yang sudah ditetapkan dan pegawai juga ada yang tidak mengikuti apel pagi dan senam yang dimana hal tersebut tidak adanya sanksi untuk pegawai yang tidak mengikuti aturan tersebut. Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja dimana hal ini mengarah kepada tugas yang sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab pegawai, terkadang melemparkan kewajiban atau tugas kepada rekan kerja. Taat pada standar kerja dimana pegawai melakukan tugas dan tanggungjawab dengan menunda-nunda sehingga menjadi lupa, biasanya, hal tersebut terjadi dikarenakan sistem yang sedang bermasalah. Kewaspadaan yang tinggi menjadi hal yang terjadi pada Dispenduk pada bagian pelayanan sering tidak teliti dalam melakukan kesalahan, salah input data seperti penginputan KK (Kartu Keluarga) sehingga menyebabkan kekeliruan pada anggota keluarga.

Fenomena terkait budaya organisasi pada Dispenduk yang sesuai dengan indikator. Inovatif memperhitungkan resiko dimana pegawai seharusnya memberi perhatian terhadap permasalahan yang menjadi resiko, pegawai kurang mengataui berkas masyarakat yang asli atau palsu. Pencapaian penyelesaian layanan ini cukup sulit untuk terselesaikan karena pada pelayanan secara online kurang diperhatikan, pelayanan online hanya dikerjakan pada hari Sabtu pukul 12.00 sampai 13.00. Pegawai Dispenduk Jember memiliki hubungan yang baik, dampak yang didapat pada antar pegawai ini saling berbagi dan saling mengingatkan. Pegawai memiliki komunikasi yang kurang baik dengan tidak melanjutkan tugas yang diberikan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Wursono (2019) lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono,2014)

2.2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi yang dicapai dan tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Menurut Sutrisno (2014:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang ada atau dapat dikatakan pula disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada para pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja (Bintoro dan Daryanto, 2017).

2.3. Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku di dalam instansi. Budaya organisasi tidak terlihat namun memberi pengaruh pikiran, perasaan dan tingkah laku orang yang bekerja disuatu organisasi. Nilai- nilai dalam budaya organisasi memiliki makna yang sama serta keyakinan tentang keberadaan organisasi dan perilaku yang diharapkan dapat ditunjukkan oleh semua anggota (Affandi, 2016). Menurut (Mustika, 2018) budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan

gaya hidup oleh sekelompok individu dalam instansi yang diikuti oleh anggota organisasi selanjutnya.

2.4. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2014:94), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sesuai waktu yang ditargetkan. Menurut Wibowo (2013) Menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi, kepuasan pelanggan, dan berkontribusi terhadap pekonomian”. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu instansi (Bukhari, 2019).

3. METODE

3.1. Rencana Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai explanantory research. Penelitian menjelaskan hubungan antar variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan budaya organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Dispenduk Jember.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis penggunaan data penelitian ini, menggunakan data kuantitatif. Pernyataan- pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diterjemahkan kedalam angka yang kemudian akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan dianalisis. Sumber data yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung di lapangan dari sumber utama dengan metode observasi, wawancara dan kuisisioner. Sedangkan data sekunder yang merupakan pendukung dari data primer, diperoleh dari studi pustaka, website resmi instansi, buku dan literatur.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada para responden yaitu pegawai Dispenduk Jember dan kemudian responden mengisi sesuai dengan pendapat dari responden. (2) Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara langsung terkait fenomena kepada salah satu pegawai. (3) Studi pustaka dilakukan dengan cara pengumpulan data menggunakan literatur yang berkaitan. Seperti buku, skripsi yang telah dipublikasikan dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

4. HASIL

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid dari data persebaran kuisisioner. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dengan mengkorelasikan setiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 arah.

| Variabel | Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Sign . | Hasil Uji |
|--|-----------------|----------|---------|--------|-----------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁) | X1.1 | 0,714 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,799 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,648 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,704 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,651 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,755 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,698 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| Budaya Organisasi (X ₃) | X3.1 | 0,731 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,623 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,701 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0,673 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,681 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0,703 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,731 | 0,2172 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,667 | 0,2172 | 0,000 | Valid |

Tabel 1 Uji Validitas

Tabel 1 menunjukkan semua butir disetiap indikator variabel memiliki signifikansi keseluruhan $< 0,05$ artinya seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

4.2. Uji Reabilitas

Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila nilai koefisien $\alpha > 0.60$.

Tabel 2 Uji Reabilitas

| Variabel | Nilai α | α Ketetapan | Hasil Uji |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁) | 0,651 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,658 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X ₃) | 0,617 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,639 | 0,60 | Reliabel |

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas di setiap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien $alpha > 0,60$. Artinya semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolomogrovpsmirnov test* dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3

| Normalitas | | Hasil Uji Data |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 82 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,5232819 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,062 |
| | Positive | ,043 |
| | Negative | -,062 |
| Tes Statistic | | ,062 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^c |

Tabel 3 menunjukkan nilai *kolomogrov-smirnov* menunjukkan angka sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

| Variabel | Koofidien Regresi Beta | Sign. P-value | Keterangan |
|--------------------------------------|------------------------|---------------|------------|
| Konstanta | 10,835 | 6,563 | |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) | 0,432 | 0,017 | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X_2) | -0,594 | 0,006 | Signifikan |
| Budaya Organisasi (X_3) | 0,683 | 0,001 | Signifikan |

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang dibentuk adalah:
 $Y = 10,835 + 0,432X_1 - 0,594X_2 + 0,683X_3$

4.4.1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 10,835 yang menunjukkan bahwa jika ada lingkungan kerja non fisik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dianggap konstan maka kinerja pegawai (Y) sebesar 10,835.

4.4.2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,432 yang merupakan besarnya kontribusi lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefien menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,435.

4.4.3 Disiplin Kerja (X_2)

Nilai koefien variabel disiplin kerja adalah -0,594 yang merupakan besarnya kontribusi disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefien menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar -0.594.

4.4.4. Budaya Organisasi (X_3)

Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X_3) adalah 0,683 yang merupakan besarnya kontribusi budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif maka kinerja pegawai (Y) meningkat 0,683.

4.5 Uji Multikolinieritas

Uji mutikolinieritas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinierutas pada model regresi. Suatu model dikatakan atau tidaknya multikoinieritas.

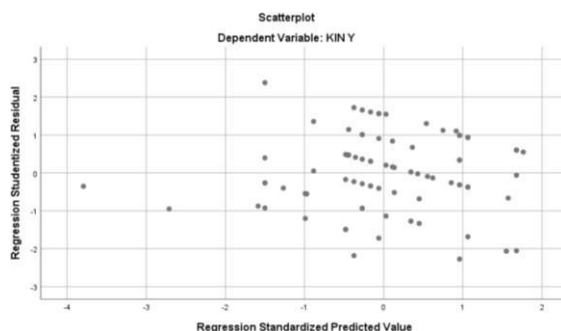
| Variabel | VI F | Tolera nsi | Keterangan |
|---|-----------|---------------|------------------------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) | 2,1 54 | 0,464 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X_2) | 6,0 23 | 0,166 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Budaya Organisasi (X_3) | 5,2 00 | 0,192 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji mutikolinieritas menunjukkan hasil dari model persamaan regresi dengan 82 sampel responden yang memiliki nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dari setiap variabel. Model persamaan regresi pada penelitian ini yaitu tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

4.6. Uji Heroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual antar pengamatan satu dengan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* pada gambar 1.



Berdasarkan gambar 1 yang tertera pada lampiran 16 diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang diperlihatkan oleh titik-titik dalam gambar. Pola titik-titik pada *scatterplot* tersebut menyebar.

4.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (persial). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel terikat terhadap variabel bebas secara parsial. Jika t hitung atau nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas begitupun sebaliknya. Hasil uji hipotesis (uji t) pada table 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | Sig. |
|----------------------------|-------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,017 |
| Disiplin Kerja | 0,006 |
| Budaya Organisasi | 0,001 |

Berdasarkan table 6 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) memiliki nilai signifikan kurang dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) atau H_0 ditolak.

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Hal ini merupakan keadaan yang terjadi antara rekan kerja pada pegawai, pegawai memiliki sifat dan sikap yang baik dengan begitu menjadi panutan untuk pegawai lain sehingga timbulnya rasa harmonis antar pegawai. Pada indikator keamanan dalam bekerja tidak

cukup memadai untuk berjalan lancar pekerjaan pegawai, dengan kondisi ruangan terbuka dan saling berdekatan meja pegawai satu sama lain membuat pegawai tidak dapat fokus dan merasa tidak aman dalam bekerja, padahal kantor cukup luas dan memiliki 2 lantai. Dikarenakan keamanan dapat mempengaruhi kinerja hendaknya instansi memberi ruang yang aman dengan memberi pembatasan disetiap sub bagian. Hal tersebut dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik dalam pemerintahan yang sangat bermanfaat karena hubungan pegawai pada kinerja adalah positif.

5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Turangan (2016) disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil tersebut bertolak belakang dengan teori. Hal ini terjadi karena karakteristik jumlah pegawai non ASN Dispenduk Jember sebanyak 76%. Indikator taat terhadap aturan waktu pegawai Dispenduk Jember termasuk rendah karena pada absensi hanya melakukan tanda tangan. Penerapan sistem absensi pegawai non ASN dirasa kurang taat karena masih banyak pegawai yang hadir diatas jam 8 pagi. Pegawai non ASN masi dapat melakukan absensi meskipun hadir melebihi aturan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut berbeda dengan pegawai ASN yang absensinya menggunakan aplikasi siKEREN yang memiliki batasan waktu dalam absensi.

5.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mustika (2018) budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ilang dan menjadi nilai dan gaya hidup leh seorang kelompok atau individu dalam instansi. Hal ini dapat membantu pegawai untuk memiliki kebiasaan yang baik terhadap kinerja. Indikator orientasi pada hasil memiliki kategori baik namun masih belum maksimal. Orientaso pada hasii di Dispenduk Jember masih belum sempurna karena pengerjaan berkas secara *online* kurang diperhatikan seingga berkas tersebut menumpuk. Pegawai sebaiknya memiliki waktu intens untuk mengerjakan berkas yang melalui *online* disetiap harinya dengan waktu satu jam saja. Hal ini lebih efisien agar tugas tersebut cepat terselesaikan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dispenduk Jember, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Jember. Hal ini menunjukkan bahwa analisis deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik dinilai baik, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Dispenduk Jember. (2) Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara negatif terhadap kinerja pegawai Dispenduk Jember. Hal ini menunjukkan bahwa analisis deskriptif variabel disiplin kerja dinilai baik, sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Dispenduk Jember. (3) Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Jember. Hal ini menunjukkan bahwa analisis deskriptif variabel budaya organisasi dinilai baik, sehingga semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Dispenduk Jember.

7. SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja non fisik yang ada pada Dispenduk Jember meliputi beberapa indikator hubungan yang harmonis dengan nilai baik, kesempatan untuk maju dengan nilai sangat baik, dan keamanan dalam bekerja dengan nilai baik. Kurang terciptanya hubungan antara bawahan dan atasan ataupun antar rekan kerja perlu adanya keharmonisan salah satunya mengenali karakter atasan atau rekan kerja, dengan memahami cara gaya bicaranya, logat atau intonasi suara. Komunikasi agar tetap baik maka pegawai harus lebih intens dalam menjalin komunikasi antar rekan kerja dengan selalu berkoordinasi saat melakukan pekerjaan agar tidak lagi terjadi salah paham. (2) Disiplin kerja yang diadakan pada Dispenduk Jember meliputi beberapa indikator yaitu taat terhadap aturan waktu dengan nilai kurang, taat peraturan perilaku dengan nilai sangat baik, taat pada standar kerja dengan nilai baik dan kewaspadaan yang tinggi dengan nilai baik. Pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti datang tidak tepat waktu maka harus ada sanksi yang tegas dan nyata agar pegawai mengerti bahwa instansi benar-benar memberantas kedisiplinan. Pegawai setelah memahami adanya aturan instansi maka harus dilaksanakan atau direalisasikan. Sikap atasan mempengaruhi sikap bawahan maka

atasan harus melaksanakan kedisiplinan yang baik agar bawahan dapat mencontoh hal baik tersebut. (3) Budaya organisasi yang ada pada Dispenduk Jember meliputi beberapa indikator yaitu inovatif dengan nilai baik, orientasi pada hasil dengan nilai sangat baik, orientasi pada orang dengan nilai sangat baik, orientasi pada tim dengan nilai baik. Budaya organisasi perlu kesadaran diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Penyelesaian pelayanan masyarakat secara online yang lama dan membutuhkan waktu sehari-hari ini perlu diperhatikan dengan menyisakan waktu satu jam sebelum jam kerja berakhir untuk mengurus pelayanan online. Keterbukaan antara rekan kerja perlu dilakukan agar bisa saling membantu saat ada kesusahan atau halangan dalam menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

(Budiantara et al., 2022)Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada karyawan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar.” *Emas*, 3, 139–151.

Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>

Dwi Ramadhan, F. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2591. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2284>

Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>

Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.

<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>

Hariyanti, N. K. L., Sugianingrat, I. A. P. W., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Non Fisik. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 261–272.

Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 135–143.

Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>

Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship*

Journal, 4(2), 1871–1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>

Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.6675>

Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>

Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>

Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840>

Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>

Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.

(Wiratama et al., 2022)(Fauziyyah & Rohyani, 2022)(Presilawati et al., 2022)(Daslim et al., 2023)(Hariyanti et al., 2023)(Sulistyawati et al., 2022)(Khoirunnisa, 2023)(Tecoalu et al., 2022)(Panjaitan, 2022)(Kurniati & Rojuaniah, 2023)(Oktavia & Fernos, 2023)(Tsuraya & Fernos, 2023)(Arsindi et al., 2022)(Tarigan et al., 2022)(Dwi Ramadhan, 2022)(Alexandro Hutagalung, 2022)(Meilisa Amalia et al., 2023)(Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023)(Oktavia & Fernos, 2023)(Yolinza & Marlius, 2023)