

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Sharfina Puteri Amima^{1*)}, Taharuddin²⁾

^{1,2)} Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Corresponding author: sharfinaputeri@gmail.com

ABSTRACT

This purpose of this research is to test the effect of Organizational Culture, Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The sampling technique of non-probability sampling was used on 44 employees who were actively working in the Bureau of Organizational Assistants of the Regional Secretariat of the Government of South Kalimantan Province. The data obtained from the distribution of questionnaires were analyzed using a quantitative/statistical approach. The results showed that organizational culture, physical work environment and employee discipline had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi akan mencapai suatu tujuan jika setiap sumber daya manusianya memiliki bakat seperti kecerdasan, keterampilan, motivasi dan disiplin yang tinggi. Karakter dan perilaku sumber daya manusia yang berbeda membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah. Menjadi tantangan bagi suatu manajemen jika sumber daya manusia memiliki masalah, karena kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/ dipekerjakan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan berkompeten harus dimiliki suatu perusahaan maupun lembaga dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja sebagai faktor penting organisasi juga dipahami oleh Sekretaris Daerah (Sekda) Provinsi Kalimantan Selatan dan selalu mengedepankan capaian kinerja dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Terkait ini Sekretaris Daerah (Sekda) Provinsi Kalimantan Selatan Roy Rizali Anwar diberikan penghargaan oleh Presiden Jokowi atas pencapaian prestasi Satuan Kerja Perangkat

Daerah (SKPD) terhadap vaksinasi di Kalimantan Selatan sudah lebih dari 74 persen sementara target nasional hanya 70 persen. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Pada Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan memiliki berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan tuntutan kerja dan target yang tinggi. Harapannya pegawai akan termotivasi jika manajemen memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi. Kinerja pegawai Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan akan dinilai oleh masing-masing kepala biro ke sistem informasi kinerja kepegawaian untuk dilaporkan ke pusat yang bernama E-SAKIP [Staff Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Dinky Ayub, wawancara, 20 Januari 2022].

Pencapaian kinerja di Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dari data observasi tergolong baik, namun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui tingkat kinerja disana. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di

Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan staff yang menerapkan budaya kerja organisasi, memelihara lingkungan kerja dan pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat [Staff Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Dinky Ayub, wawancara, 20 Januari 2022].

Berdasarkan latar belakang di atas maka diperoleh rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?

TINJAUAN TEORI

Budaya Organisasi

Greenberg dan Baron (2000) menyebutkan budaya organisasi adalah anggota-anggota organisasi yang memiliki suatu kerangka intelektual kerja yang memuat nilai-nilai, pengharapan-pengharapan bersama, norma-norma, dan sikap-sikap. Menurut Stoner (1995) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Menurut Wirawan (2007) konsep budaya organisasi banyak dibahas dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen. Budaya sekitar organisasi sangat mempengaruhi budaya organisasi dari para anggota organisasi pada mulanya. Budaya organisasi

menampilkan karakteristik dari organisasi. Budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi, bukan individu anggotanya. Apabila suatu organisasi dibandingkan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan kepribadian atau personalitas organisasi. Akan tetapi, budaya akan membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Budaya organisasi merupakan suatu pola pendapat dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu individu atau kelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan permasalahan di organisasi, penyesuaian diri dengan lingkungan internal, dan berintegrasi dengan lingkungan eksternal organisasi (Schein, 1985). pendapat dasar tersebut telah dibuktikan dan dapat diterapkan dengan baik agar dapat menyelesaikan problem-problem yang dihadapinya dan dianggap mutlak. Dengan demikian, pola tersebut dapat diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, mempersepsikan, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu wujud tanggapan yang dimiliki dan diterima secara asosiatif oleh kelompok dan membawa bagaimana kelompok tersebut bereaksi, pikirkan dan rasakan terhadap lingkungan organisasi yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kepercayaan, kebiasaan, cara dan norma perilaku aktivitas yang unik bagi setiap organisasi untuk mengelola tindakan organisasi dan pola aktivitas, serta melahirkan perilaku, pola implisit, dan emosi yang muncul yang menjadi perilaku dalam organisasi (Tunstal, 1983 dalam Wirawan, 2007). Budaya organisasi menunjukkan pola unik dari nilai, norma, cara-cara berperilaku, dan kepercayaan yang memberikan sikap cara kelompok dan individu agar mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya (Elridge & Crombie, 1974 dalam Wirawan, 2007)

Budaya organisasi merupakan bagian dari kebiasaan organisasi, nilai-nilai, norma, kepercayaan, asumsi, filsafat, dan lainnya. Pengembangan budaya organisasi dalam waktu yang lama dilakukan oleh pemimpin dan anggota didalam organisasi dalam melayani para konsumen, mengolah produk, dan mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2007). Budaya organisasi menuju ke suatu pola nilai

bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membuat organisasi itu berbeda dari organisasi-organisasi lain. Sistem ini, jika diamati dengan seksama, merupakan serangkaian sikap utama yang diakui oleh organisasi itu (Widjaja, 2002 dalam Wirawan, 2007),

Dari berbagai definisi yang disampaikan dari para ahli diatas, dalam penelitian ini lebih dominan mengutip definisi dari Wirawan (2007). Maka dapat disimpulkan, budaya organisasi merupakan sebagai kebiasaan organisasi, nilai-nilai, norma, asumsi, filsafat, kepercayaan dan lainnya. Didalam budaya organisasi sendiri para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi mengembangkan dalam waktu yang lama dalam melayani para konsumen, mengelola produk, dan mencapai tujuan organisasi.

Armstrong (2009) dalam bukunya berjudul *Handbook of Human Resource Management Practice* budaya organisasi disebutkan merupakan norma, nilai, sikap, keyakinan, dan asumsi yang berarti bentuk dimana subjek dalam organisasi melakukan sesuatu dan berperilaku rutin dilakukan. Norma maksud disini adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengelola perilaku seseorang. Nilai merupakan apa yang dipercaya bagi pegawai dalam bersikap diperusahaan.

Budaya organisasi merupakan bentuk landasan pendapat yang ditemukan oleh grup tertentu saat mereka melakukan adaptasi dengan lingkungan organisasi beserta permasalahan eksternal dan integrasi internal serta bekerja cukup baik dan dianggap berharga, maka hal ini akan diajarkan kepada anggota baru untuk berpikir, merasakan, dan menyadari hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2006:124)

Berdasarkan dari definisi dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan tolak ukur bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlunya budaya organisasi yang kuat agar bisa diimplikasikan pada setiap pribadi pegawai. Jika budaya organisasi dapat diimplementasi dengan baik maka akan mendukung setiap pencapaian visi organisasi.

Kelangsungan organisasi bergantung terhadap budaya organisasi yang dimiliki. Budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai pengikat dalam proses menyatukan pendapat antar anggota / pegawai terhadap suatu problema dalam perusahaan agar menjadi

suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi (Sutanto, 1997). Menurut Robbins (1993) ada beberapa manfaat budaya organisasi:

1. Mengurangi pelaku yang membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain karena setiap perusahaan sudah mutlak mempunyai budaya yang berbeda
2. Memunculkan rasa sebutan bagi anggota/pegawai
3. Lebih mengutamakan tujuan bersama para anggota daripada mementingkan kepentingan individu.
4. Memelihara kestabilan perusahaan/organisasi.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota. Terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi yang secara keseluruhan (Robbins, 2003):

1. Pengembalian risiko dan inovasi artinya seberapa jauh para pegawai dapat didorong untuk berani dalam mengambil risiko dan inovatif.
2. Peduli ke rincian, artinya disini seberapa besar para pegawai dapat perhatian kerincian dan kecermatan dalam analisis pekerjaan.
3. Orientasi tim, seberapa besar aktivitas kerja dikoordinasikan ke tim, bukannya individu-individu.
4. Orientasi hasil, seberapa besar manajemen dapat memfokuskan pada hasil kerja bukannya pada proses dan teknik yang dipakai agar dapat mencapai hasil itu.
5. Orientasi orang, seberapa besar ketentuan manajemen dapat menganalisa efek dan hasil kerja pada pegawai.
6. Keagresifan, yaitu seberapa besar pegawai itu kompetitif dan agresif bukan bermalas-malasan.
7. Kemantapan, seberapa besar aktivitas organisasi mempertahankan dalam status quo sebagai dari pertumbuhan organisasi.

Menurut Mas'ud (2002) ada beberapa karakteristik budaya organisasi yaitu: (1) Permusuhan; (2) Integrasi, pendapat pihak lainnya; (3) Keteraturan; (4) Percaya pada rekan sekerja; (5) Profesionalisme; (6) Jarak dari manajemen; Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai yang

memusatkan identitas organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Mempermudah perjanjian kolektif, dimana pegawainya memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan mampu tetap bekerja dalam waktu lama dalam sebuah organisasi
2. Menyerahkan label perusahaan kepada pegawainya, agar organisasi dapat inovatif dan membuat pengembangan produk baru.
3. Mengolah sikap dengan membantu pimpinan agar dapat merasakan keberadaannya, dan pimpinan membantu pegawai untuk mengerti mengapa perusahaan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan perusahaan dapat mencapai tujuan dalam jangka panjang.
4. Mensupport stabilitas sistem sosial, menggambarkan dimana lingkungan kerja yang dirasakan mendukung pekerjaan dan positif.

Ada beberapa indikator yang penting dari budaya organisasi menurut Luthans (2006) yaitu:

1. Aturan perilaku
Yaitu ritual, terminology dan bahasa yang seringkali digunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma
Standar perbuatan bagaimana berbuat sesuatu. Dimasyarakat kita kenal dengan adanya norma adat, norma social, norma agama, dll.
3. Nilai-nilai dominan
Nilai yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota contoh: tingginya rendahnya tingkat absensi, efisiensi serta disiplin kerja, tingginya produktifitas dan kualitas produk.
4. Filosofi
Kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai pegawai dan pelanggannya seperti "kepuasan anda adalah harapan kami", "konsumen adalah raja" dll.
5. Peraturan-peraturan
Seperangkat aturan dari organisasi yang mengikat pegawai dan wajib mengikuti peraturan ini agar dapat diterima dalam organisasi.
6. Iklim organisasi

Tentang perasaan meliputi hal-hal fisik dimana para pegawai berinteraksi dan cara mengendalikan diri bagaimana berinteraksi dengan customer.

Lingkungan Kerja Fisik

Semua kondisi yang memiliki fisik yang terlihat di sekitar tempat kerja dan mampu memberi pengaruh pegawai secara langsung atau secara tidak langsung hal ini disebut dengan lingkungan kerja fisik meliputi: sirkulasi udara di tempat kerja; penerangan / pencahayaan di tempat kerja; musik di tempat kerja tata warna di tempat kerja; keamanan di tempat kerja.; dan kebersihan ruang kerja (Sedarmayanti, 2001:22).

Sedangkan menurut Nitisemito (1992: 182) suatu tempat atau kondisi dimana pegawai melaksanakan kewajiban dan tugas agar serta dapat mendorong pegawai lain dalam mengerjakan tugas yang diberi.

Lalu Sedarmayanti (2001) mengemukakan pengertian tentang lingkungan kerja yaitu seperangkat bahan dan alat yang dihadapi, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, maka kondisi lingkungan kerja yang baik akan menampung produktivitas pegawai dan akan mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai.

Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi pegawai langsung dalam menuntaskan pekerjaan dan kinerja organisasi akan meningkatkan. Pegawai dapat bekerja secara aman, sehat, optimal dan nyaman jika suatu kondisi lingkungan kerjanya baik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tergantung pada cara manajemen dalam menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka akan menurunkan menurunkan kinerja pegawai dan semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja ada 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan setiap atau keseluruhan bagian dari ciri sosial-kultur dan fisik yang mempengaruhi atau mengelilingi pegawai (Komarudin, 2002). Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan sesuatu yang ada di sekitar tempat karyawan dan mampu

mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan, misalnya suhu udara, music, penerangan, kebersihan, ruang gerak, keamanan dan lainnya (Alex, 2002:183).

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan dari sesuatu yang ada di dekat tempat kerja pegawai seperti situasi dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, permasalahan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi garis besar bagi manajemen, perlu ada penataan maupun pengaturan unsur-unsur lingkungan kerja fisik dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedamayanti (2001) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan, ataupun hubungan dengan pegawai lain. Lingkungan kerja non fisik sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, jika relasi pegawai dengan pegawai lain dan dengan manajemen baik maka pegawai akan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya dan motivasi kerja pegawai akan meningkat serta meningkat pula kinerjanya.

Seringkali, perusahaan hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja, tetapi lebih baik lagi jika keduanya diimplementasikan agar kinerja pegawai bisa akan lebih meningkat. Diperlukan peran seorang pemimpin dalam hal ini. Yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mampu membuat sebuah lingkungan kerja baik.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dalam penelitian ini menggabungkan tiga indikator dari penelitian para ahli yaitu Sedamayanti (2001), Alex (2002) dan Nitisemito (1992), hal ini dimaksudkan untuk menyesuaikan objek penelitian yang diteliti yaitu Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, indicator tersebut diantaranya:

1. Penerangan

Dalam meningkatkan semangat pegawai, penerangan dalam ruang kerja pegawai memiliki peran penting agar pegawai dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, penerangan yang cukup ditempat kerja akan menunjang kegiatan organisasi.

2. Sirkulasi udara

udara yang cukup sangat dibutuhkan didalam ruangan kerja pegawai, fisik dari pegawai akan segar jika pertukaran udara ditempat kerjanya cukup, akan menyebabkan kesegaran tersebut dan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Penggunaan warna

Didalam melaksanakan pekerjaan, masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai, namun perusahaan banyak yang kurang memperhatikan masalah tersebut. Dengan menggunakan warna yang lembut pada pewarnaan dinding ruang kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

4. Suara bising

Salah satu yang membuat kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal yaitu suara bising yang dapat merusak konsentrasi kerja pegawai dan merasa terganggu.

5. Kebersihan

Pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal dan tenang jika tempat yang tersedia tidak memberikan kenyamanan. Alangkah baiknya perusahaan menyediakan tempat yang bersih dan rapi untuk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.

6. Keamanan kerja

Kinerja pegawai dan motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh rasa aman saat bekerja. Pegawai akan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya dan menjadi gelisah, sehingga motivasi kerja pegawai akan mengalami penurunan jika di tempat kerja tidak aman.

7. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

8. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan yang kekeluargaan dan harmonis diantara rekan kerja merupakan

salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

9. Tersedianya Fasilitas Bekerja
Tersedianya perkakas kerja yang digunakan untuk menunjang pekerjaan, agar terjaganya kelancaran dalam bekerja.

Adapun alat ukur lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992: 159):

1. Suasana Kerja
Setiap pegawai akan merasa nyaman dan aman jika kondisi kerja yang ada di dalamnya menyenangkan.
2. Hubungan dengan Rekan Sekerja
Hubungan yang harmonis diantara rekan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Tersedianya Fasilitas Bekerja
Kelancaran kerja didukung oleh peralatan kerja yang digunakan mendukung lengkap atau mutakhir sebagai salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Salah satu sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disebut disiplin kerja. Aktivitas yang dilakukan oleh pegawai diharapkan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, baik dari biaya, segi waktu, bahan mentah, peralatan, maupun kinerja yang diharapkan. Jika pegawai dapat bekerja sesuai dengan perencanaan, maka pegawai telah melakukan pekerjaan secara disiplin. Untuk membahas tentang disiplin kerja, berikut ini merupakan definisi tentang masalah disiplin kerja.

Maksud disiplin kerja yaitu untuk memperbaiki aktivitas di masadepan tanpa bermaksud untuk menyalahkan perbuatan di masa lalu. Pemberian sanksi pendisiplinan hendaknya bersifat mengoreksi, bersifat mendidik dan positif tanpa menjatuhkan pegawai. Efek samping tindakan negatif yaitu ketakutan pada pimpinan, hubungan emosional terganggu, kurang motivasi, dan absensi meningkat (Handoko, 2001:209)

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang menghargai, patuh dan menghormati, taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis dan mau menerima sanksi jika

melanggar serta mampu menjalankannya (Siswanto, 2005)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya.

Macam-Macam Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara (2015:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu :

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif merupakan usaha untuk mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mengikuti aturan-aturan dan pedoman kerja, agar pegawai dapat terhindar dari ketidaksiplinan.
2. Disiplin korektif
Salah satu usaha mengarahkan pegawai agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Jika pegawai melanggar maka sanksi akan diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku agar pegawai mau memperbaiki perilaku dan jera.

Disiplin kerja memiliki sasaran dan maksud untuk memenuhi beberapa tujuan (Siswanto, 2005:291-292)

1. Disiplin kerja memiliki tujuan umum yaitu sesuai dengan motif perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
2. Disiplin kerja memiliki tujuan khusus
Peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku yang tertulis maupun yang tidak tertulis agar senantiasa ditepati tenaga kerja
 - a. Agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - b. Dapat menjaga sarana dan prasarana perusahaan dan menggunakannya dengan sebaik-baiknya.
 - c. Pegawai menjaga tidakan dan berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.
 - d. Meningkatkan produktivitas perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selain tujuan ada beberapa indikator dari disiplin kerja, menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, menjadi salah satu kriteria faktor seorang pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi. Tepat waktu merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, jika pegawai tidak datang tepat waktu dapat mengganggu pekerjaan individu serta divisi lainnya.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah, agar pegawai bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan jam kerja.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, peraturan perusahaan dibuat sebagai pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, setiap lingkungan perusahaan memiliki seragam atau pakaian harian yang perlu dilaksanakan bagi pegawai.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, memiliki rasa tanggung jawab atas tugas merupakan salah satu dedikasi pegawai terhadap perusahaannya.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya, berusaha maksimal untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Menurut Siswanto (2005:291) Indikatornya antara lain:
7. Frekuensi Kehadiran, bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan. Semakin tinggi jumlah kehadirannya atau rendahnya tingkat absensinya maka pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang baik.
8. Tingkat Kewaspadaan, pekerjaan dilakukannya dengan penuh ketelitian dan pertimbangan memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi.
9. Ketaatan Pada Standar Kerja, pegawai wajib untuk taat kepada standar kerja sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja.
10. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, bertujuan untuk menjaga kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
11. Etika Kerja, diperlukan saling menghormati antar setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2004:67)

Faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai individual antara lain usaha yang dicurahkan, kemampuan, dan dukungan organisasi (Mathis, 2006:113). Siagian (2002:124) menjelaskan: “Bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, lingkungan kerja, kompensasi budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi (motivation), komunikasi dan faktor-faktor lainnya”.

Sedangkan Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) merupakan nilai kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya atas dasar pengalaman, kesungguhan serta waktu dan kecakapan. Selanjutnya As’ad (2003) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tolak ukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu usaha kerja (keinginan untuk bekerja), individu (kemampuan bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik yang telah dicapai secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Nawawi (2003:395) menjelaskan bahwa penilaian kinerja haruslah benar-benar menilai kinerja pegawai, apakah seorang pegawai dapat sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan tolak ukur standar pekerjaan dan penilaian yang baik harus dapat menilai dengan akurat tentang yang diukur.

Menurut Gibson (1997:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu
Meliputi: Ketrampilan, kemampuan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, demografi seseorang dan tingkat sosial.
2. Faktor Psikologis
Terdiri dari: peran, sikap, persepsi, kepribadian, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja.
3. Faktor organisasi

Meliputi: Desain pekerjaan, struktur organisasi, sistem penghargaan (reindikator atau tolak ukur kinerja yang dapat digunakan oleh organisasi menurut As'ad (2003:48), yaitu:

- a. Kualitas (kualitas)
Sejauh mana hasil pelaksanaan atau proses pekerjaan mendekati tujuan yang ditetapkan. atau kesempurnaan
- b. Quantity (kuantitas)
Jumlah yang dikerjakan/ dihasilkan
- c. Timeliness (ketepatan waktu)
Berapa lama suatu pekerjaan dapat diselesaikan pada tepat waktu
- d. Cost Effectiveness (penggunaan sumber daya)
Untuk mencapai kinerja tertinggi perlu diperhitungkan sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (teknologi, manusia, dan keuangan)
- e. Need for Supervision (melakukan pekerjaan tanpa diawasi)
Tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor apakah pegawai dapat bekerja tanpa melakukan tindakan yang tidak diinginkan
- f. Interpersonal impact (kepribadian diri)
Sejauh mana pegawai dapat menjaga nama baik, kerjasama diantara rekan kerja bawahan dan memelihara harga diri.

Kinerja juga memiliki enam indikator menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kualitas, yang diukur dari kemampuan pegawai, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan
2. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, contoh: jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan jumlah unit,.
3. Ketepatan waktu, awal waktu tingkat pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain serta dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, ukuran seseorang pegawai yang dapat mengerjakan tugas kerjanya sendiri.

6. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai memiliki tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan serta komitmen kerja dengan instansi. Ward system) dan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam pendekatan penelitian ini, yang bertujuan untuk mendukung teori dan dapat menguji hipotesis dengan membenarkan dugaan yang telah dirumuskan. Disebut sebagai metode kuantitatif karena analisis menggunakan statistik dan data penelitian berupa angka-angka". Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis antara variable yang diteliti.

Tipe penelitian yang dapat digunakan sesuai dengan permasalahan penelitian ini adalah asosiatif atau ekplanatory dengan hubungan yang bersifat kausal (sebab akibat). Sebuah pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih disebut rumusan masalah asosiatif (Sugiyono, 2014:55-56). Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel yang diteliti.

Analisis data merupakan menyatukan data sesuai dengan menguji hipotesis yang telah diajukan, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah (Sugiyono, 2014:147). Data yang diolah untuk menjadi informasi merupakan tujuan dari analisis data, sehingga data yang disajikan akan lebih mudah dimengerti dan bermanfaat untuk menjawab permasalahan dari kegiatan penelitian. Data yang dianalisis merupakan data penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan juga data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan. Penulis juga menggunakan uji statistik dalam penelitian ini, karena merupakan metode analisis data yang efektif dan efisien. Analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variable bertujuan untuk menguji variabel dependen (terkait) dan variabel independen (bebas)

Analisis data adalah aktivitas setelah semua data dari seluruh responden terkumpul didalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data menggunakan statistik, terbagi atas dua macam yaitu statistik inferensial dan statistik deskriptif. Yaang termasuk dalam statistik deskriptif adalah

penyajian data melalui grafik, tabel, perhitungan dan diagram (Sugiyono, 2014:232-233).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ artinya H1 diterima karena nilai sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan besar pengaruh 0,336 atau 33,6%, nilai tersebut bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin baik budaya organisasi, maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya kinerja pegawai.

Sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi-organisasi lainnya disebut budaya organisasi merupakan. Sistem makna ini adalah sekumpulan kunci, karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut, untuk menciptakan suatu budaya organisasi yang baik, setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan tersebut menunjukkan budaya organisasi sudah baik, sudah terbangun suatu iklim suasana yang bagus sehingga tidak ada masalah dalam budaya organisasi pada instansi ini. sehingga semua ini menjadi memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini karena pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan adalah instansi pemerintah, sehingga sudah memiliki aturan yang baku. Dengan demikian maka budaya organisasi pun sudah terbangun dan berjalan dengan baik karena pengalaman dalam bidang pemerintahan yang sudah demikian lama dan beragam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kotter & Heskett (1992) dalam bukunya *Corporate Culture and Performance*, telah mengemukakan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Pathiranage (2019), Nneji & Ashikia (2021) & Pathiranage Jayatilake (2020) pada studi artikel

teoritisnya secara global membuktikan budaya organisasi memiliki kausalitas positif signifikan dengan kinerja pegawai. Selain itu, Prieto & Rodriguez (2021) pada studinya di Ekuador, Zakari & Poki (2013) pada studinya di industry perbankan di Ghana, Isa (2013) pada studinya di Oman, maupun hasil penelitian dari Umrani & Shah (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada masing-masing objek yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,002 < 0,05$, artinya H2 diterima karena nilai sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan besar pengaruh 0,366 atau 36,6%, nilai tersebut bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan agar memberikan ruang gerak pekerja dan merasakan kenyamanan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara nyaman, sehat, aman, dan optimal. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Terutama dukungan lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja yang mendukung, pencahayaan, sinar, ketersediaan sarana kerja, dan lain-lain. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja (fisik) yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah memiliki bangunan yang kokoh yang dilengkapi dengan lingkungan kerja fisik yang sudah bagus dan standar pemerintah. Oleh karena instansi ini adalah bagian dari instansi Pemerintah Daerah, maka semua kelengkapan kerja telah tersedia sesuai standar. Oleh karena

itu lingkungan kerja fisik pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Arep (2003) menyimpulkan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu dari Bushiri (2014) studinya pada manajemen keuangan di Dar es Salaam Fakultas Tanzania membuktikan ada kausalitas positif signifikan lingkungan kerja pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Kemudian Hafeez & Mansoor (2017) pada studinya di rumah perangkat lunak di Pakistan, Abdulhamid & Majid (2020) pada studinya di kota Erbil, Irak, Agaba & Ssebagala (2020) pada studinya di rumah sakit Umum Fort Portal, Uganda, dan Edawale & Olalekan (2020) pada studinya di peternakan modern di Nigeria. Baik Al-Omari & Okasheh (2017) pada studinya di perusahaan mesin in Yordania juga membuktikan lingkungan kerja adalah kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,004 < 0,05$, artinya H3 diterima karena nilai sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan besar pengaruh 0,322 atau 32,2%, nilai tersebut bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin baik disiplin kerja, maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam lingkungan tempat kerja maupun terkait dengan penugasan dalam rangka pekerjaan. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Disiplin kerja dijadikan pedoman dalam upaya mengatur ketertiban dalam bekerja. Disiplin kerja juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan aturan yang berlaku dalam pekerjaan.

Melalui disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi maka diharapkan akan ada

panduan dan pedoman bagi semua pegawai instansi dalam rangka ketertiban kerja. Sehingga disiplin kerja diperlukan agar manajemen juga bisa menentukan siapa yang tertib dan disiplin dan siapa yang harus diberi sanksi karena tidak disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ini sejalan dengan teori dari Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Demikian juga hasil penelitian Hidayati & Perizade (2019), Astuti & Amalah (2018) dan Santoso & Oktafien (2021) adalah peneliti yang telah membuktikan adanya pengaruh signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang ditunjukkan melalui perilaku kerja yang selalu patuh terhadap segala macam norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pegawai dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Peneliti dari luar negeri telah membuktikan kausalitas kedua variable ini menurut misalnya Agbo (2020) studinya negara bagian Enugu, Nigeria pada membuktikan ada kausalitas positif signifikan disiplin kerja pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Selain Agbo, Bhavani (2020) pada studi artikel teoritisnya secara global, Nelson & Chiamaka (2019) pada studinya di Nigeria dan Anthony (2017) dalam studinya di kebijakan Dinas Pendidikan Departemen Sumber Daya Manusia di Kabupaten Turkanamenunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian jelas bahwa disiplin kerja yang dibuat dan diterapkan pada suatu organisasi atau kantor sangat penting karena mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga tidak bisa dianggap enteng, bahwa disiplin kerja yang longgar atau indiscipliner akan mempengaruhi hasil kerja. Oleh karena itu jelas bahwa bila pegawai ada yang tidak disiplin atau melanggar disiplin kerja patut diberi sanksi menurut tahapan maupun tingkat indiscipliner yang dilakukannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan penelitian dan hasil analisis sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang mana pada indikator filosofi sebagian besar responden sangat setuju mengetahui salam budaya kerja di lingkungan kerja membuat kinerja pegawai semakin baik.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang mana pada indikator penerangan sebagian besar responden sangat setuju bahwa tersedianya cadangan daya listrik untuk mengantisipasi pemadaman listrik membuat kinerja pegawai semakin baik.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang mana pada indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sebagian besar responden sangat setuju bahwa menghindari larangan peraturan instansi membuat kinerja pegawai semakin baik.
4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Saran

Berikut adalah saran teoritis dan praktis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah lebih banyak teori tentang meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan atau instansi, misalnya seperti dalam bukunya Corporate Culture and Performance dari Kotter dan Heskett (1992), teori dari Arep (2003) menyimpulkan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai dan teori dari Aritonang (2005) yang menemukan disiplin kerja dapat berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan pilihan variasi dari variabel independent atau variabel bebas yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Agar perusahaan atau organisasi maupun lembaga pendirian dapat

memperoleh informasi faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi instansi, dalam meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan untuk memperhatikan tata aturan dan pedoman pada pegawai Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang merupakan indikator terendah yang dari hasil penelitian, pihak instansi perlu menyediakan papan sarana informasi agar meningkatkan kesadaran membaca aturan dan pedoman setiap pegawai pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
4. Pada faktor lingkungan kerja fisik indikator memiliki tata ruang baik memiliki nilai terendah sehingga sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif termasuk tata ruang yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan leluasa, dimana hal tersebut diharapkan instansi dapat memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.
5. Sama halnya dengan kedisiplinan pegawai pada Biro Organisasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, indikator terendah yaitu pada indikator mematuhi ketentuan berseragam dan bekerja dengan tepat waktu, disiplin kerja diperlukan agar manajemen juga bisa menentukan siapa yang tertib dan disiplin dan siapa yang harus diberi sanksi karena tidak disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhamid, Nazik & Majid, Zenab K. (2020). The Impact of Physical Work Environment on The Employee Job Satisfaction in Private Office Type: The Case of Erbil City. Article in IEEE Access · October 2020.
- Adewale, Bakare Akeem & Olalekan, Akinbode (2020). Physical Work Environment and Modern Farm Performance. Ilorin Journal of Human Resource Management (IJHRM) Vol.4, No.1, 2020
- Agaba, David & Ssebagal, Cyprian (2020). Workplace Environment and Employee Performance in Fort Portal Referral Hospital Uganda. International Research Journal of

- Multidisciplinary Scope. Volume 1, Special Issue 2: 2020. 29 October 2020
- Agbo, Melletus Uchechukwu. (2020). Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria. IOSR Journal of Business and Management. Volume 22, Issue 5. Ser. III (May. 2020)
- Anthony, Apalia Ekakoron. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 2 (3), 1-18
- Alex S. Nitisemito. (2002). Manajemen Pemasaran. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Al-Omari, Khaled & Okasheh, Haneen. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research. ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. (2003). Manajemen Motivasi. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Aritonang, Lerbin R. (2005) . Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan. Penganalisisan Dengan SPSS. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- As`ad, Moh. (2003) . Psikologi Industry Seri Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta
- Astuti, Eni Puji & Amalah, Nur (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. Pinisi Discretion Review. Volume 1, Issue 2, March, 2018 Page. 39- 46
- Bejo, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Bhavani, P. (2020). A Study on Employee's Discipline and Its Effect on Organizational Performances. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI). Volume 9 Issue 6 Ser. IV. June 2020
- Biro Organisasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. (2021). Laporan kinerja tahun 2021 - <https://e-sakip.kalselprov.go.id/>. 9 Maret 2022
- Bushiri, Christabella (2014). The impact of working environment on employees' performance, the case of Institute of Finance Management in Dar es Salaam. Universitas of Tanzania
- Gubernur Kalimantan Selatan. (2020). Penerapan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Banjarmasin
- Gibson. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi SPSS. Cetakan IV. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta
- Hafeez, Iqra & Mansoor Rafiq. (2019). Impact Of Workplace Enviroment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health Business, Management and Education Journal. Volume 17 Issue 2: 173–193
- Harian Kompas. (2022). Jokowi Beri Kenaikan Pangkat Luar Biasa untuk Sekda Kalsel, Dianggap Berjasa Bangun Infrastruktur. <https://regional.kompas.com/read/2022/01/04/165635778/>. 9 Maret 2022
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Harian Kompas. (2022). Jokowi Beri Kenaikan Pangkat Luar Biasa untuk Sekda Kalsel, Dianggap Berjasa Bangun Infrastruktur. <https://regional.kompas.com/read/2022/01/04/165635778/>. 9 Maret 2022
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hery Crissida. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember, Fakultas Eonomi. Universitas Jember.
- Hidayati, Siti Karlina & Perizade, Badia. (2020). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of

- Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang) International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12, December 2019
- Isa, Mohd Faizal (2013) The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. Journal of Entrepreneurship and Business. Vol. 4, Issue 2, pp. 1 - 12. Dec. 2016
- Komarudin. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Kappa Sigma. Bandung
- Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992) Corporate Culture and Performance. Free Press, New York
- Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi , Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). Perilaku dan Budaya Organisasi. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mas'ud, Fuad. (2002). 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan) . Prestasi Pustaka. Jakarta
- Nelson & Chiamaka (2019). Discipline and organizational performance in Nigeria. International Journal of Current Research. Vol. 11, Issue, 03, pp.2216-2219, March, 2019.
- Nneji & Ashikia (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM). Volume 3, Issue 1 Jan-Feb 2021,
- Pathiranage, Yasas (2019). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study. International Journal of Economics and Management. Volume 6, Issue 6– June 2019
- Pathiranage, Yasas & Jayatilake, Lakmini (2020). A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance. Article in Journal of Management Accounting and Economics · September 2020
- Pemerintah Pusat. (2010). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Prieto & Rodriguez (2021). Organizational Culture and Corporate Performance in the Ecuadorian Environment. Administrative Sciences. 11: 132. 12 November 2021
- Robbins, Stephen P. (2003). Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya. Arcan. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Rorong, Syutrika Vergie (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. Journal of Economics and Business. Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 441-450
- Santoso, Anton & Oktafien, Shinta (2021). The Effects Of Work Discipline On High Employee Performance. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education. Vol.12 No.8
- Schein, Edgar H. (1). (1985). Organizational Culture and Leadership, 1 st Edition. Jossey-Bass. San Francisco, CA
- Sedarmayanti. (2001). SDM dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, Sondang P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Stoner, James A.F., dkk. (1995). Management. Prentice-Hall, Inc.. Englewood Cliffs. New Jersey
- Stoner, James A.F, (1999), Manajemen Jakarta, PT.Prenhallindo
- Wirawan, (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Susanto. (1997). Dasar-Dasar Manajemen . Edisi Baru. CV. Miswa. Jakarta.
- Sutrisno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Tika, Moh. Pabundu. (2006). Metodologi Riset Bisnis. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Umar, H. (2003). Metode Riset Prilaku Konsumen Jasa , Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Umrani, Ali & Shah, Muhammad (2017). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Investigation in the Pakistani. Context International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences. Vol. 6, No. 1
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian . Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Zakari, Mariama & Poki, Kofi. (2013) Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence the Banking Industry in Ghana. International Journal of Business, Humanities and Technology. Vol. 3 No. 1; January 2013