

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana  
Kabupaten Rembang)**

Nur Isnaini Mir'atus Sholikhah<sup>1</sup>, Anik Nurhidayati<sup>2</sup>  
Email: anh.angjel@gmail.com<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPPI Rembang

**ABSTRACT**

*This study aims to prove the influence of organizational culture, work environment, work discipline and career development on employee work performance (Study at DINSOSPPKB Office in Rembang Regency). The type of data used in this study is subject data with primary data sources. Data collection was carried out using a survey method through the distribution of questionnaires directly to respondents, namely employees. The population in this study is all employees, amounting to 55 employees and used as a sample of 55 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and data testing is performed with the assistance of SPSS version 20. The results of this study indicate that organizational culture, work environment and work discipline partially have a significant positive effect on employee performance, career development has a significant positive effect on employee performance. Organizational culture, work environment, work discipline and career development simultaneously have a significant positive effect on employee work performance (Study at the DINSOSPPKB office in Rembang Regency). Overall the ability of the independent variable in explaining the variation of the dependent variable is 72.6%, while the remaining 27.4% is influenced by other factors outside the research model.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline, Career Development and Work Achievement*

**PENDAHULUAN**

Tantangan globalisasi saat ini berimplikasi pada perubahan tatanan organisasi, baik organisasi pemerintahan ataupun organisasi perusahaan. Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal yang berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan kemampuan organisasi, tidak lepas dari pentingnya sumber daya manusia (SDM). Dalam posisinya SDM sebagai perencana, pelaksana dan pengendali atas keseluruhan aktifitas suatu organisasi. Pada dasarnya suatu organisasinya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil saja tetapi lebih penting lagi, organisasi yang baik mengharapkan pegawainya dapat mengukir prestasi dengan mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini menjadikan sumber daya manusia merupakan satu aset terpenting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan (Tuju, dkk, 2015).

Perusahaan pada kenyataannya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh melainkan muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja ataupun hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Demikian pula dengan Kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang, untuk mencapai kerja pegawai terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat dari sikap ketaatan para pegawai pada perusahaan serta mampu menggunakan waktu kerja dengan baik. Salah satu kedisiplinan dari pegawai DINSOSPPKB yang tercermin yaitu dari absensi kerja dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai” (Studi kasus Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang).

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Prestasi Kerja**

Perusahaan pada kenyataannya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawai, namun hasil kerja itu tidak akan optimal penuh melainkan muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan (Sutrisno, 2010:149). Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:150) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2010:152) dalam pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Adapun indikator dalam prestasi kerja adalah:

- a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- d. Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011:2). Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi atau perusahaan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Sutrisno, 2011:2). Dari sudut pegawai, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan (Sopiah, 2014:128). Robbins dalam Sopiah (2014:133) mengajukan sepuluh karakteristik budaya organisasi yang meliputi dimensi struktural dan perilaku, namun indikator yang sesuai dengan penelitian ini, yaitu:

- a. Inisiatif individual: tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko: sejauh mana para anggota dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko.
- c. Toleransi terhadap konflik: sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- d. Dukungan dari manajemen: sejauh mana manajer dapat berkomunikasi dengan jelas, memberi bantuan serta dukungan terhadap bawahan.

## 3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Roring, dkk (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedarmayanti dalam Tuju, dkk (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebab perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam ruang lingkup perusahaan, baik lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik sangat berperan penting dalam

kemajuan dan berkembangnya para pegawai. Sehingga pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:28) antara lain:

- a. Situasi pekerjaan, kondisi yang ada sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, banyak atau sedikitnya pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat menjadikan situasi pekerjaan yang berbeda.
- b. Hubungan Karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi ataupun perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c. Bau-bauan, di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- d. Penerangan/Cahaya, penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan dan mengakibatkan tujuan organisasi sulit dicapai.
- e. Keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

#### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2010:86). Darmawan dalam Tuju, dkk (2015) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan dalam Tuju, dkk (2015) juga menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
  - b. Teladan Pimpinan, pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.
  - c. Balas Jasa, gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
  - d. Keadilan, dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
  - e. Waskat, (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
  - f. Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
  - g. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
  - h. Hubungan Kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.
5. Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008:121) karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja pegawai. Implementasi rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir. Menurut Handoko (2008:130) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Mondy dalam Priansa (2014:161) menyatakan pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Disisi lain, pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan

pegawai (Flippo dalam Priansa, 2014:161). Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:161) menyatakan indikator dalam pengembangan karir adalah:

- a. Perencanaan karir: pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- b. Pengembangan karir individu: setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir dialami.
- c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia: pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen sumber daya manusia.
- d. Peran umpan balik terhadap kinerja: tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Sutrisno, 2011:3). Hasil dari penelitian Putra (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya unit pelayanan pemeliharaan.

H<sub>1</sub>: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mencapai hasil kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan turunnya prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roring, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja positif signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

H<sub>2</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### 3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan kedisiplinan sangat penting dalam perusahaan, karena dengan disiplin dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tua dalam Tuju, dkk (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

H<sub>3</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### 4. Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai

Dengan pengembangan karir, dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Selain itu, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam suatu perusahaan. Dalam pelaksanaan pengembangan karir terhadap pegawai harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot, tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2015) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karir dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai.

H<sub>4</sub>: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *survey*, yaitu kuesioner. Metode *survey* memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca, memahami dan memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada dalam isi kuesioner (Ghozali, 2011:47). Pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban dari satu (sangat tidak setuju) sampai dengan lima (sangat setuju).

Jenis Data yang digunakan data subjek dalam penelitian ini yaitu data mengenai pendapat responden tentang penerapan disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan tanggapan atas pernyataan pada kuesioner. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian berupa pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada responden.

Populasi dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh pegawai kantor DINSOSPCKB Kabupaten Rembang yang berjumlah 55 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Dalam penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah metode sensus. Karena penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jadi dengan responden 55 sudah cukup untuk dijadikan sampel penelitian. Sehingga jumlah semua populasi menjadi sampel.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Sebelum penelitian lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item-item pernyataan atau kuesioner yang digunakan. Uji instrumen, peneliti menggunakan 48 pernyataan yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan reliabel karena memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dan hasil uji validitas menunjukkan semua instrumen valid karen *r* hitung> *r* tabel.

**Hasil Uji Hipotesis**

Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi ( $\beta$ ) yang ditunjukkan dalam Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1 Hasil Koefisien Regresi ( $\beta$ )**

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )
Konstanta	-0,093
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,613
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,383
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,298
Pengembangan Karir ( $X_4$ )	0,068

Sumber: Data Primer diolah 2018,

Dengan memperhatikan hasil regresi dari Tabel 1, maka persamaan dalam penelitian ini adalah:



$$Y = -0,093 + 0,613X_1 + 0,383X_2 + 0,298X_3 + 0,068X_4$$

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui uji parsial harus mengetahui  $t_{tabel}$  yang diperoleh dari rumus  $df = n - (k + 1)$ , sehingga diperoleh dengan  $55 - (4 + 1) = 50$ . Dengan  $df = 50$  dan nilai signifikansi = 0,05 didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,676. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Var.	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Keterangan
(X <sub>1</sub> )	3,112	1,676	0,003	H1 diterima
(X <sub>2</sub> )	2,352	1,676	0,023	H2 diterima
(X <sub>3</sub> )	2.298	1,676	0,026	H3 diterima
(X <sub>4</sub> )	0,435	1,676	0,665	H4 ditolak

Sumber: Data Primer diolah 2018,

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji secara parsial masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hasil Uji Hipotesis 1, Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Prestasi Kerja (Y)  
Hasil perhitungan analisis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 3,112, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $3,112 > 1,676$  dengan taraf signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 dan koefisien regresinya positif.
- 2) Hasil Uji Hipotesis 2, Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja (Y)  
Hasil perhitungan analisis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,352, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $2,352 > 1,676$  dengan taraf signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 dan koefisien regresinya positif.
- 3) Hasil Uji Hipotesis 3, Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Prestasi Kerja (Y)  
Hasil perhitungan analisis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 2,298, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $2,298 > 1,676$  dengan taraf signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 dan koefisien regresinya positif.
- 4) Hasil Uji Hipotesis 4, Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>4</sub>) Terhadap Prestasi Kerja  
Hasil perhitungan analisis diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan sebesar 0,435, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $0,435 < 1,676$  dengan taraf signifikan 0,665 yang berarti diatas 0,05 dan koefisien regresinya positif.

**b. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya koefisien *adjusted R square* adalah 0,726. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% prestasi kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar model penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil olah data regresi masing-masing variabel di atas, dapat diterangkan dalam pembahasan berikut ini:

**1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.**

Keberadaan budaya didalam suatu organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku anggota atau pola cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan dalam organisasi lainnya. Budaya organisasi yang diterapkan oleh DINSOSPPKB Kabupaten Rembang yaitu dengan melaksanakan doa bersama sebelum melaksanakan pekerjaan. Selain itu terdapat budaya saling sapa dan salam antar pegawai. Dengan budaya yang terapkan dan mampu di anut oleh seluruh pegawai maka dapat menciptakan rasa kekeluargaan sehingga suasana kerja dapat tercermin dengan baik.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.**

Dalam menjaga kenyamanan dan situasi pekerjaan disekitar pekerjaan, Kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang sangat memperhatikan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi baik yang berupa fisik maupun non fisik terutama dalam hal kebersihan dan keamanan disekitar lingkungan kerja. Apabila lingkungan yang ada dapat membuat nyaman dan tidak mengganggu dapat berpengaruh baik secara langsung atau tidak terhadap masing-masing pegawai.

**3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.**

Disiplin kerja disini dapat dilihat dari sikap ketaatan para pegawai pada perusahaan serta mampu menggunakan waktu kerja dengan baik. Apabila pegawai menyadari sepenuhnya rasa kedisiplinan maka akan terbentuk pola pikir untuk bekerja secara sistematis yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerjanya. Hal ini berarti dalam disiplin kerja pegawai patuh dalam aturan organisasi (datang tepat waktu) tekun dalam menyelesaikan pekerjaan

dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Selain datang tepat waktu, DINSOSPPKB Kabupaten Rembang berupaya mengembangkan para pegawai dengan melatih untuk dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur dan menyelesaikan dengan tepat targetnya disertai hasil yang optimal. Menerapkan jam kerja sesuai dengan aturan dari pemerintahan. Sehingga sikap disiplin pegawai dapat tertanam dalam pribadi masing-masing.

#### 4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh DINSOSPPKB Kabupaten Rembang berdasarkan jabatan, golongan dan pengalaman tinggi atau bisa disebut lebih senior pada pegawai. Dalam hal ini pengembangan karir yang dilakukan tidak mengutamakan dengan prestasi kerja yang di peroleh pegawai. Jadi prestasi kerja pegawai tidak sepenuhnya menjadi faktor utama dalam pengembangan karir pegawai.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.
4. Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.
5. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, 2014, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Putra, Riyan Sisiawan, "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 15 Nomor 2, September 2013, Halaman 131-140.
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Roring, Mikhael Yonatan, Agus Supandi Soegoto, Lucky Dotulong, 2014, "Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2 Nomer 3, September 2014, Halaman 1359-1368.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah, 2014, *Perilaku Organisasional*, ANDI, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Budaya Organisasi*, Edisi 1, Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Setyawan, Adi, 2015, "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015, Halaman 174-186.
- Tuju, Frisca, Peggy A. Mekel, Adolfina, 2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3 Nomor 2, Juni 2015, Halaman 629-638.