



**UNIVERSITAS DIRGANTARA
MARSEKAL SURYADARMA**

www.universitassuryadarma.ac.id

**VOLUME 9
NOMOR 2
JULI 2020**

Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI
NEGERI SIPIL PUSAT PENERBANG ANGKATAN DARAT**

(Sulistyo Wardani dan Erwansyah Sjarief)

**PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN KEPUTUSAN
PEMBELIAN TERHADAP LOYALITAS MEREK PENGGUNA SEPEDA
MOTOR SKUTIK HONDA**

Studi Kasus Karyawan Pt. Agung Raya Jakarta

(Rachman Hamzah Sunardi, Ahmad Faisal dan Subandijo)

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL DI PUSBINTAL TNI**

(Dadan Salahudin Al Ayubi dan Mochammad Subagio)

**PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA
INSTITUSI TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA**

**Studi Kausal Di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika
Dan Komputer Rosma Karawang**

(Eko Winarno dan Kadarwati)

**PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN DAN PERILAKU EKSTRA
PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DEPUTI SIBER BADAN
INTELIJEN NEGARA**

(Dwiana Pilihanto dan Mochammad Subagio)



ISSN : 1418704627





**UNIVERSITAS DIRGANTARA
MARSEKAL SURYADARMA**
www.universitassuryadarma.ac.id



Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA

DEWAN REDAKSI

Penanggung Jawab

Rektor Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Penasehat Eksekutif

DR. A. Dirwan, M.Sc

Prof. Dr. Soelaiman Sukmalana, MM, CQM

Prof. Dr. Billy Tunas., M.Sc

Dewan Editor

Dr. Subandijo, M.Sc

Dr. Erwansyah Syarief, M.B.A

Dr. Achmat Faisal, MM

Dr. M. Subagyo, MSi

Dr. Kadarwati, MM

Dr. Sestrini Hardiati, SE, MARS

Dr. Dian Mustika Dewi P., MM

Dr. Budi Sanyoto, M.Kom

Staf Redaksi

Drs. Uden Abdul Rozak

Windi Permatasari, SE

Fahrul Hidayat, S.Kom, MM

Forum Komunikasi Mahasiswa Pascasarjana

Alamat Redaksi

Kampus Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Jl. Protokol Halim Perdanakusuma

Jakarta Timur 13610

Telp (021) 80880030/31

Fax : (021) 80880030

E-mail : jurnal_mm_sur@yahoo.com

Penerbit

Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma



UNIVERSITAS DIRGANTARA
MARSEKAL SURYADARMA
www.universitassuryadarma.ac.id



Jurnal Ilmiah Manajemen

SURYA PASCA SCIENTIA

DAFTAR ISI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PENGAWAI NEGERI SIPIL PUSAT PENERBANG ANGKATAN DARAT

Penulis : Sulisty Wardani dan Erwansyah Sjarief) 1

PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN TERHADAP LOYALITAS MEREK PENGGUNA SEPEDA MOTOR SKUTIK HONDA

Studi Kasus Karyawan Pt. Agung Raya Jakarta

Penulis : Rachman Hamzah Sunardi, Ahmad Faisal dan Subandijo 20

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL DI PUSBINTAL TNI

Penulis : Dadan Salahudin Al Ayubi dan Mochammad Subagio) 36

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA INSTITUSI TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA

Studi Kausal Di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer Rosma Karawang

Penulis : Eko Winarno dan Kadarwati 51

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN DAN PERILAKU EKSTRA PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DEPUTI SIBER BADAN INTELIJEN NEGARA

Penulis : Dwiana Pilihanto dan Mochammad Subagio 66



UNIVERSITAS DIRGANTARA
MARSEKAL SURYADARMA
www.universitassuryadarma.ac.id



Jurnal Ilmiah Manajemen **SURYA PASCA SCIENTIA**

KATA PENGANTAR

Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia diterbitkan oleh Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma secara berkala dengan tujuan untuk mempublikasikan dan mengkomunikasikan tulisan ilmiah dalam bidang Manajemen dan Bisnis.

Untuk penerbitan volume 9 Nomor 2, Juli 2020 ini berisi 5 (lima) buah artikel yang merupakan hasil kerja penulis, tim redaksi dan partisipasi segenap civitas akademika yang menekuni bidang Manajemen dan Bisnis yang memperkaya *pengetahuan menuju kualitas internasional*.

Redaksi Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia menerima kiriman artikel dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris yang belum pernah dipublikasikan dalam jurnal lainnya.

Akhir kata, mudah – mudahan jurnal ilmiah ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Jakarta, 6 Juli 2020

Ketua Tim Redaksi

Dr. Subandijo, M.Sc

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PUSAT PENERBANGAN ANGKATAN DARAT

Sulistyo Wardani
Erwansyah Sjarief
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma – Jakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei di Pusat Penerbangan Angkatan Darat. Penelitian ini dilakukan untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil Pusat Penerbangan Angkatan Darat dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dengan menguji hipotesis. Sebanyak 95 Aparatur Sipil Negara sebagai sampel dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menyimpulkan: (1) Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap disiplin kerja, (2) Terdapat pengaruh positif langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap pekerjaan. kinerja, (4) Ada pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, (5) Ada pengaruh positif langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja

Abstrac

The purpose of this study is to obtain information about the influence of organizational culture, work environment, and work discipline on work performance. this research is a quantitative research with survey method at the Army Aviation Center. This research was conducted for all the Civil Service Officers of the Central Army Aviation Center Using survey methods with path analysis applied by testing hypotheses. Total 95 State Civil Apparatuses as sample were selected using the Slovin formula. This study concludes: (1) There is a direct positive influence of organizational culture on work discipline, (2) There is a direct positive effect on work environment on work discipline, (3) There is a direct positive influence of organizational culture on work performance, (4) There is a direct positive influence work environment on work performance, (5) There is a direct positive effect of work discipline on work performance.

Keywords: *organizational culture, work environment, work discipline, and work performance*

I. Pendahuluan

Terdapat perbedaan khususnya dalam budaya organisasi dan disiplin antara Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di luar lingkungan militer dengan yang bekerja di lingkungan militer, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja. ASN yang bekerja di lingkungan militer, tidak ada istilah untuk tidak dapat menerima disiplin militer dalam menjalankan tugas. Sekalipun tidak sama seperti anggota militer.

Puspenerbad adalah satuan pendukung mobilitas tempur TNI Angkatan Darat, yang mengoperasikan sarana penerbangan yang dimiliki Angkatan Darat, seperti pesawat *fix wing* dan *rotary*. Puspenerbad memiliki

fungsi strategis dalam menjalankan tugas-tugas Operasi Militer Untuk Perang (OMP) maupun Operasi Militer Selain Perang (OMSP).

Satuan ini memiliki semboyan *Wira Amur* yang dalam Bahasa Inggris dikenal dengan *Flying Soldier* atau Army Aviation. Puspenerbad adalah satuan dalam TNI-AD yang mengoperasikan penerbangan TNI-AD.

Awalnya satuan ini bertugas membantu mobilitas dan daya gerak satuan infantri di darat. Seiring tuntutan perkembangan zaman, Pusbenerbad tidak hanya menjalankan Operasi Militer Untuk Perang (OMP) tetapi juga Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Kantor Pusat Pusbenerbad berada di Semarang Jawa Tengah didukung beberapa Skadron yang berada di Semarang,

Lampung, Kalimantan dan di Pondok Cabe – Tangerang Selatan, Banten.

Sebagaimana diketahui, di semua institusi militer, tidak semua fungsi dan tugas dilaksanakan oleh anggota militer, melainkan juga oleh ASN. Penelitian ini Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Pusat Penerbangan Angkatan Darat (Puspenerbad), sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakuk-an dengan memberi layanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN.

Prestasi Kerja ASN dinilai secara periodik untuk mengetahui berhasil atau tidaknya ASN tersebut menjalankan tugasnya, kemudian juga untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh seorang ASN yang akan dijadikan bahan pertimbangan dalam pembinaan ASN tersebut, bagi kepentingan kenaikan pangkat, pengangkatan, dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Setiap ASN diberi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target, yaitu: Kegiatan tugas jabatan, Angka kredit, Target kuantitas, kualitas, Waktu dan biaya), Kuantitas (Target Output: dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain), Kualitas (Target Kualitas: mutu hasil kerja yang terbaik), Waktu (Target Waktu: bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan), dan Biaya (Target Biaya: jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain).

Unsur-unsur SKP merupakan bagian dari formulir SKP yang merupakan bagian dari penyusunan SKP. Unsur-Unsur SKP terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target, yaitu: Kegiatan tugas jabatan, Angka kredit, Target (kuantitas, kualitas, Waktu dan biaya), Kuantitas (Target Output: dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain), Kualitas (Target Kualitas: mutu hasil kerja yang terbaik), Waktu (Target Waktu: bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan), dan Biaya (Target Biaya: jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain).

Data di lingkungan Penerbad SKP sebagaimana Tabel 1 di bawah ini

Tabel 1.

Rekapitulasi Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Jangka Waktu Penilaian

01 Januari - 31 Desember (2014-2018)

No	Tahun	Target			Realisasi			Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
		SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai rata-rata	SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai rata-rata		
1	2014	55,20	36,00	92,00	55,20	36,80	92,00	92,00	Sangat Baik
2	2015	55,20	36,00	92,00	52,65	35,04	87,60	87,69	Baik
3	2016	55,20	36,00	92,00	41,84	24,00	60,00	65,84	Cukup
4	2017	55,20	36,00	92,00	35,22	22,00	55,00	57,22	Kurang
5	2018	55,20	36,00	92,00	27,11	20,00	50,00	47,11	Buruk

Sumber : Puspenerbad

Secara rata-rata berdasarkan data di atas capaian SKP ASN Puspenerbad dari tahun 2014-2018 cenderung menurun, dikhawatirkan penurunan ini berimplikasi terhadap capaian tujuan organisasi

Data lain untuk memperkuat pernyataan di atas dapat diketahui dari menurunnya jumlah kehadiran ASN sebagaimana ditunjukkan Tabel 2

Tabel 2

Rekapitulasi Daftar Absensi Kehadiran ASN Puspenerbad Periode: 01 Januari - 31 Desember 2018

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase
		Jumlah ASN	Jumlah ASN	
1	Januari	95,00	92,00	96,84 %
2	Februari	95,00	90,00	94,74 %
3	Maret	95,00	88,00	92,64 %
4	April	95,00	87,00	91,58 %
5	Mei	95,00	85,00	89,47 %
6	Juni	95,00	83,00	87,37 %
7	Juli	95,00	81,00	85,26 %
8	Agustus	95,00	79,00	83,16 %
9	September	95,00	77,00	81,05 %
10	Oktober	95,00	73,00	76,84 %
11	Nopember	95,00	70,00	73,68 %
12	Desember	95,00	68,00	71,58 %

Sumber : Puspenerbad

Data ini menunjukkan sejak Januari - Desember 2018 angka kehadiran ASN Puspenerbad mengalami penurunan yang signifikan dari 96,84 % pada Januari turun menjadi 71,58 % pada Desember 2018. Hal ini tidak sesuai dengan target kehadiran yang sudah ditetapkan oleh organisasi, hal tersebut akan berpengaruh pada tertundanya pekerjaan, termasuk dalam pelaporan dan tertib administrasi.

Atas dasar itu, penelitian ini meneliti: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PUSAT PENERBANGAN ANGKATAN DARAT”**.

II. Tinjauan Literatur

A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah capaian dalam pekerjaan, baik yang dilakukan sendiri atau secara bersama-sama oleh tim kerja berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan oleh organisasi yang harus dicapai baik oleh individu maupun kelompok dalam organisasi untuk dijadikan penilaian kinerja individu atau kelompok yang akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan atau keperluan lain.

Menurut Davis dan Newstrom, prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang, dengan indikator,

1. Ketetapan waktu, apakah waktu yang direncanakan tercapai atau tidak yang juga dikaitkan dengan mutu yang harus dihasilkan. Apakah dalam waktu yang ditetapkan hasil yang dicapai sesuai dengan mutu yang dihasilkan.
2. Kepuasan, apakah hasil yang dicapai memuaskan pengguna atau tidak
3. Kuantitas, apakah jumlah yang dihasilkan sesuai dengan ketetapan waktu dan mutu yang ditetapkan.¹

Sedang menurut Edwin B. Flippo indikator untuk mengukur prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Mutu Kerja, ditentukan dari ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat ketelitian seseorang dalam menghasilkan hasil kerja yang akurat dan tingkat kerapuhan dalam menghasilkan hasil kerja.,
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, yang ditentukan dari tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diperintahkan atasannya, tingkat kebiasaan karyawan dalam menjaga keselamatan dirinya dalam bekerja dan tingkat inisiatif karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaannya serta tingkat kehadiran karyawan dalam

bekerja, mengikuti perintah, tingkat keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran.

4. Sikap dapat diketahui dari bagaimana seseorang memahami dan menindaklanjuti pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan tingkat kemampuan orang tersebut dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam tim kerja termasuk menjalin kerjasama yang baik, meliputi pandangan dan perilaku terhadap perubahan pekerjaan dan teman sekerja termasuk kerjasama²

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, dilakukan penilaian prestasi kerja, yaitu evaluasi atau penilaian prestasi seseorang terhadap apa yang sudah dikerjakan, kemudian diberi umpan balik kepada mereka tentang apa yang telah mereka kerjakan, dimana apabila perlu perbaikan dibuatkan kebijakan baru untuk meningkatkan prestasi kerja, yang menurut T. Hani Handoko, evaluasi atau penilaian kerja ini terkait dengan 10 (sepuluh) hal yaitu:

1. Memberi umpan balik terhadap pelaksanaan pekerjaan yang memungkinkan karyawan, manajer, dan bagian personalia memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Menyesuaikan kompensasi, kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya, sesuai dengan prestasi kerja.
3. Memberi kesempatan bagi penempatan, promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
4. Meningkatkan kemampuan pekerja melalui pelatihan dan pengembangan bagi pekerja yang belum menunjukkan prestasi kerja dan potensi yang harus dikembangkan bagi yang berprestasi.
5. Merencanakan pengembangan karier bagi karyawan yang berprestasi.
6. Menata kembali proses *staffing* (salah satu fungsi manajemen yang berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi mulai dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya, sampai dengan usaha agar setiap tenaga berdaya guna maksimal kepada organisasi), termasuk memberi motivasi kepada para pegawai agar selalu giat bekerja, kesejahteraan pegawai, penghargaan, membimbing agar pegawai lebih maju, kesempatan mengembangkan diri, penghentian dan pensiun pegawai.
7. Menata kembali hal-hal yang terkait dengan analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen

¹ Davis, Keith dan Newstrom J.W. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta. 2003.

² Edwin B, Flippo. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi.VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.2013.

dan sistem kepersonaliaan lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Menata kembali desain pekerjaan untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Desain pekerjaan dibuat untuk mengatur tugas-tugas yang tepat sasaran, memberikan tugas kepada orang dengan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut demi mencapai sasaran dari perusahaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya³.

Menurut T. Hani Handoko penilaian prestasi kerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian terhadap prestasi kerja dapat dilakukan dengan tiga kemungkinan, pertama, Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh Kepala Bagian. Kedua, Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang⁴

Tujuan penilaian yang ingin dicapai dari prestasi kerja adalah untuk:

1. Mengidentifikasi para karyawan mana yang memerlukan pendidikan dan latihan.

2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi (penyusunan kembali pengurus, lembaga; penataan kembali pengurus, lembaga, perbaikan tatanan susunan)
5. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, tujuan penilaian untuk memungkinkan obyektivitas tersebut harus: realistik, positif dan konstruktif dan merupakan kesatuan yang bulat.

Penilai prestasi kerja dapat bersifat individual misalnya atasan langsung, dapat pula berwujud "tim" penilai, yang lebih dari 1 satu orang.

Sedang Wayne F. Cascio menentukan indikator prestasi kerja berdasarkan pada hal-hal berikut:

1. Kuantitas Kerja, dihubungkan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan apabila dihubungkan dengan waktu. Dengan kata lain, kuantitas kerja berarti jumlah waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kualitas kerja, mencerminkan kesesuaian seseorang karyawan memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai tingkat baik buruknya hasil kerja seorang karyawan.
3. Inisiatif, membedakan karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemampuan yang baik dalam mencapai sasaran perusahaan.
4. Ketergantungan, ada karyawan yang dapat bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa mendapat bimbingan dan bantuan yang terus-menerus dari sesama karyawan maupun dari atasan ada pula yang tergantung dengan pihak lain
5. Kerjasama, ada karyawan yang dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical, ada juga yang tidak dapat melakukan hal tersebut.
6. Potensi Kepemimpinan, ada karyawan yang memiliki kemampuan membina dan memotivasi dengan sesama karyawan untuk bekerjasama dan

³ T. Hani, Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta. 2007, p.135.

⁴ Neuner John J. W. *Accounting System: Installation Method and Procedures*, 5th edition, Scranton, Pennsylvania: International Textbook Company.2001.

bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan⁵.

Veithzal Rivai membagi dua kelompok yang membedakan penilaian prestasi kerja. Pertama, kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Kedua, Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan⁶.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas data disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan indikator (1) Mutu Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Kuantitas Kerja, (4) Ketangguhan, (5) sikap, dan (6) Ketergantungan.

B. Budaya Organisasi

Menurut Susanto terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, yaitu: (1) Inisiatif individu, (2) Toleransi terhadap resiko, (3) Pengarahan, (4) Integrasi, (5) Dukungan manajemen, (6) Pengawasan, (7) Identitas, (8) Sistem penghargaan, (9) Toleransi terhadap konflik, dan (10) Pola komunikasi. Tampubolon menyimpulkannya menjadi 6 indikator yaitu: (1) Inovatif, (2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, (3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, (4) Berorientasi ke-pada semua kepentingan karyawan, (5) Agresif dalam bekerja, dan (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Budaya Organisasi dapat memengaruhi tingkah laku pekerja, menggambarkan pekerjaannya, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan memandang, dan memandang masa depan organisasi dengan wawasan yang luas yang ditentukan dari norma, nilai dan kepercayaan yang ditumbuhkan dalam organisasi. Adapun indikator budaya organisasi adalah: (1) Inisiatif Individu (2) Pengarahan (3) Integrasi (4) Dukungan Manajemen (5) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

⁵ Cassio, Wayne F. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill. 2002, p.124

C. Lingkungan Kerja

Menurut DeStefano lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano yaitu sebagai berikut: (1) Prosedur Kerja, (2) Standar Kerja, (3) Pertanggung jawaban Supervisor, (4) Kejelasan Tugas, (5) Sistem Penghargaan, dan (6) Hubungan antar Karyawan.

Menurut Wursanto indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: (1) Pelaksanaan pengawasan atau controlling, (2) Suasana kerja, (3) Sistem imbalan, (4) Perlakuan, (5) Perasaan aman, (6) Hubungan antar individu/manusia (*Human Relations*), dan (7) Adil dan objektif.

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: (1) Kejelasan Tugas, (2) Pelaksanaan Pengawasan, (3) Suasana Kerja, (4). Perlakuan, (5), Hubungan Antar Individu, (6) Adil dan Objektif.

D. Disiplin Kerja

Menurut Tohardi disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada". Menurut Tohardi ada beberapa hal yang dapat kita lakukan dalam metode pembinaan disiplin tersebut, diantara lain adalah: (1) *Funishment and Reward*, (2) Adil dan tegas, (3) Motivasi, (4) Keteladanan, dan (5) Lingkungan yang kondusif.

Veithzal Rivai mengemukakan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

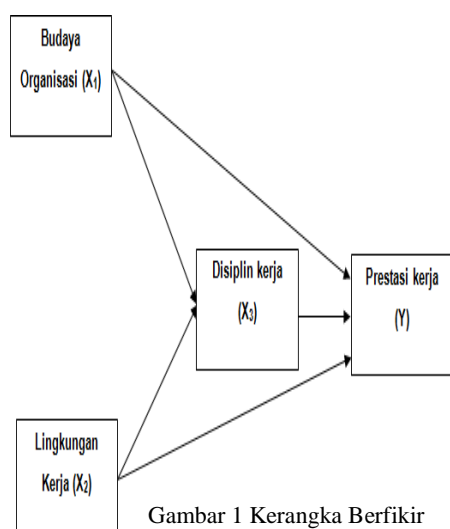
Menurut Veithzal Rivai disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan komponen: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi dan (5) Kerja etis.

⁶ Veitzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010, p.324.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja harus ditegakkan dan didukung sepenuhnya oleh semua pihak dalam organisasi. Adapun indikator disiplin kerja adalah: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi, (5) Adil dan tegas, dan (6) Keteladanan.

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah ingin mengungkap dan mengkaji informasi empirik tentang pengaruh langsung variabel: Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja (Y). Kerangka berfikir tersebut dijabarkan pada skema dibawah ini.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Pengaruh langsung antar variabel-variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

(1). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Setiap peningkatan parameter budaya organisasi yang meliputi: Inisiatif, Individu, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen, Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

(2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Setiap peningkatan parameter dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: Kejelasan Tugas, Pelaksanaan Pengawasan, Suasana Kerja, Perlakuan, Hubungan Antar Individu, Adil dan Objektif, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja ASN Puspenerbad dengan baik. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

(3). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Setiap peningkatan parameter budaya organisasi yaitu: Inisiatif Individu, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen, Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja akan meningkatkan prestasi kerja ASN Puspenerbad mencapai hasil yang maksimal. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

(4). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Setiap peningkatan parameter lingkungan kerja non fisik yaitu: Kejelasan Tugas, Pelaksanaan Pengawasan, Suasana Kerja, Perlakuan, Hubungan Antar Individu, Adil dan Objektif, sehingga dapat mengakibatkan peningkatan terhadap prestasi kerja ASN Puspenerbad. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

(5). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Setiap peningkatan parameter disiplin kerja yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan yang tinggi, Adil dan tegas, dan Keteladanan sehingga dapat mendorong ASN Puspenerbad untuk bertindak lebih produktif dalam bekerja sehingga pengembangan karier atau prestasi kerja dapat tercapai. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a) Kriteria uji hipotesis t:
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - Menentukan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = 75 - 2 = 73$, diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,666.

- b) Kriteria uji signifikansi pengaruh:
 - Jika $sig < 0,05$, maka pengaruh signifikan.
 - Jika $sig > 0,05$, maka pengaruh tidak signifikan.

Selanjutnya membuat keputusan hasil pengujian hipotesis berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi kerja (Y).

Untuk membuktikan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{yx_1} = 0$$

$$H_1: \beta_{yx_1} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung P untuk variabel budaya organisasi (X_1) = 0,041 yang berarti lebih kecil (<) daripada tingkat 0 yang digunakan (=0,05) atau $0,041 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,083 > t_{tabel} 1,666 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).

Besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien Beta (dalam kolom standardzied coefficient beta) adalah sebesar 0,214 atau 21,4%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,041 < 0,05.

2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi kerja (Y).

Untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{yx_2} = 0$$

$$H_1: \beta_{yx_2} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung P untuk variabel lingkungan kerja (X_2) = 0,002 yang berarti lebih kecil (<) daripada tingkat 0 yang digunakan (=0,05) atau $0,002 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,227 > t_{tabel} 1,666 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien Beta (dalam kolom standardzied coefficient beta) adalah sebesar 0,325 atau 32,5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,002 < 0,05.

3. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi kerja (Y).

Untuk membuktikan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{yx_3} = 0$$

$$H_1: \beta_{yx_3} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung P untuk variabel disiplin kerja (X_3) = 0,003 yang berarti lebih kecil (<) daripada tingkat 0 yang digunakan (=0,05) atau $0,003 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,666 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y).

Besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien Beta (dalam kolom standardzied coefficient beta) adalah sebesar 0,325 atau 32,5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,003 < 0,05.

4. Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin kerja (X_3).

Untuk membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (X_3). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{x_3x_1} = 0$$

$$H_1: \beta_{x_3x_1} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung P untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) = 0,000 yang berarti lebih kecil (<) daripada tingkat 0 yang digunakan (=0,05) atau $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_3). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,851 > t_{tabel} 1,666 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_3).

Besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien Beta (dalam kolom standardzied coefficient beta) adalah sebesar 0,395 atau 39,5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,000 < 0,05.

5. Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin kerja (X₃).

Untuk membuktikan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap disiplin kerja (X₃). Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{X_3X_2} = 0$$

$$H_1: \beta_{X_3X_2} > 0$$

H₀ ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung P untuk variabel lingkungan kerja (X₂) = 0,001 yang berarti lebih kecil (<) daripada tingkat 0 yang digunakan (=0,05) atau 0,001 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara lingkungan kerja (X₂) terhadap disiplin kerja (X₃). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,380 > t_{tabel} 1,666$ H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap disiplin kerja (X₃). Besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien Beta (dalam kolom standardzied coefficient beta) adalah sebesar 0,347 atau 34,7%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,001 < 0,05.

Tabel 3 Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H ₀	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H ₀ ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan
2	Lingkungan Kerja (X ₂) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H ₀ ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan
3	Disiplin kerja (X ₃) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H ₀ ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan
4	Budaya Organisasi (X ₁) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (X ₃)	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H ₀ ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan
5	Lingkungan Kerja (X ₂) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (X ₃)	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H ₀ ditolak	Mempunyai pengaruh yang signifikan

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas, hasil penelitian ini menemukan hubungan antara kajian teori dengan temuan empiris sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu Budaya Organisasi memengaruhi secara langsung dan positif serta signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya, apabila ASN menjalankan budaya yang diterapkan dalam organisasi secara baik dan konsisten, maka Prestasi Kerja akan meningkat. Sebaliknya bila Budaya Organisasi tidak diterapkan

secara baik dan konsisten dalam organisasi, Prestasi Kerja personil cenderung rendah.

Dan memang benar bahwa, Budaya Organisasi di Puspenerbad sudah diterapkan secara konsisten oleh seluruh personil Puspenerbad baik Militer maupun ASN, yang ditunjukkan dari tertib penyelenggaraan administrasi serta meningkatnya tanggung jawab dan kuatnya komitmen bersama untuk terus meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Kurniasari (2014), Mohammad Miftkhul Fanani (2009) bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu Lingkungan Kerja memengaruhi secara langsung dan positif serta signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya apabila ASN merasa lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka Prestasi Kerja akan tinggi pula, sebaliknya bila ASN tidak merasa Lingkungan Kerja mereka baik dan kondusif, terdapat kecenderungan prestasi mereka menurun.

Lingkungan Kerja yang baik dan kondusif membuat seluruh personil (Militer dan ASN) dapat menjalin kerja sama yang baik sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing untuk menerima, menyimpan, merawat, mengeluarkan logistik pesawat sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan mau bekerja keras dengan dilandasi niat yang tulus dan ikhlas untuk mengabdikan kepada bangsa dan Negara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Disiplin dan Kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar.

3. Disiplin kerja (X₃) berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi Kerja (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu Disiplin Kerja memengaruhi secara langsung dan positif serta signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya apabila ASN memiliki Disiplin Kerja yang tinggi, maka Prestasi Kerja akan meningkat, sebaliknya bila Disiplin Kerja ASN rendah terdapat kecenderungan Prestasi Kerja juga akan rendah.

Disiplin Kerja yang tinggi membuat semua personil (Militer dan ASN) Puspenerbad bekerja sesuai dengan prosedur tetap (protap) dengan cara mengembalikan semua peralatan maupun berkas-berkas laporan yang

telah digunakan ke tempat / arsip semula sehingga tertib administrasi dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga semua personil, baik Militer maupun ASN dapat melaksanakan fungsi dukungan (evakuasi korban tempur; korban bencana alam, dorongan logistik baik berupa bahan makanan, amunisi, ataupun kebutuhan lainnya; pengintaian udara), fungsi tembakan, dan fungsi perlindungan terhadap masyarakat, yang ditunjukkan dengan akuntabilitas pengelolaan keuangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Hidayah (2013), Willy Aditia (2013) bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

4. Budaya organisasi (X₁) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja (X₃).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu Lingkungan Kerja memengaruhi secara langsung dan positif serta signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya, Budaya Organisasi yang melekat pada ASN di Puspenerbad berpengaruh terhadap disiplin, apalagi ASN yang berdinamika di lingkungan militer, dimana disiplin merupakan karakter atau ciri dari militer.

Budaya Organisasi di Puspenerbad yang bernuansa penerbangan yang tidak boleh mengabaikan hal-hal yang dianggap remeh, karena terkait dengan keselamatan penerbangan, baik terhadap personil yang terlibat dalam operasi penerbangan maupun terhadap keselamatan pesawat, menuntut semua personil baik militer maupun ASN harus mengikuti protap, demi tercapainya tujuan organisasi yaitu penerbangan dengan *zero accident*, melalui kesiapan pendukung dalam memberi bantuan evakuasi, bantuan logistik dengan menggunakan pesawat udara yang laik terbang. Pencapaian tujuan organisasi Puspenerbad sebagai Badan pelaksana pusat (Balakpus) TNI AD sampai saat ini dapat terlaksana secara baik, berkat Disiplin Kerja semua personil.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena (2016), dan Raditya Singgih Jatilaksono (2016) bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja (X₃).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima, yaitu Lingkungan Kerja memengaruhi secara langsung dan positif serta signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya Lingkungan Kerja

Puspenerbad kondusif bagi ASN yang bekerja disitu, yang membuat Disiplin Kerja mereka tinggi. Sebaliknya, bila Lingkungan Kerja tidak kondusif, dapat dipastikan Disiplin Kerja personil cenderung rendah.

Lingkungan kerja militer yang disiplin, memaksa ASN untuk mengikuti disiplin militer, sehingga semua laporan baik khususnya laporan keuangan maupun laporan administratif dan logistik dapat tertata dengan baik. Dan ini menjadi penting, mengingat Puspenerbad mengelola penerbangan TNI Angkatan Darat, dimana dalam dunia penerbangan faktor keselamatan penerbangan menjadi yang utama dan pertama yang tidak dapat diabaikan dengan alasan apapun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Miftachul Mujib (2016), Aditya Nur Pratama (2016) bahwa, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

IV. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) desain deskriptif, karena penelitian ini bersifat memaparkan data-data yang diperoleh pada saat penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan deskripsi mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja ASN Puspenerbad dan (2) metode survei dengan pendekatan kausal dengan menggunakan (a) analisis Jalur berganda, merupakan analisa yang dapat digunakan untuk meneliti apakah variabel-variabel independen dalam model Jalur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya serta menunjukkan arah dan besarnya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen tersebut dan (b) analisis koefisien determinasi, untuk menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh perubahan dari variabel independen.

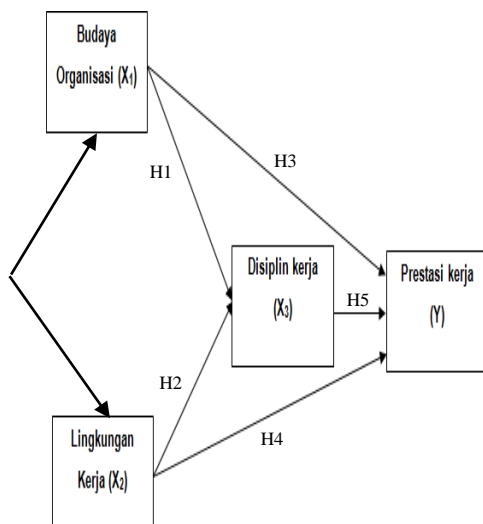
A. Konstelasi Masalah Penelitian

Variabel-variabel yang akan dikaji disusun sesuai dengan konstelasi hubungan variabel sebagai berikut:

- Hipotesis 1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
- Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja
- Hipotesis 3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja
- Hipotesis 4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis 5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Gambar 2 Konstelasi Masalah Penelitian



B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi sebagai “*refers to the entire group of people, events, or things, of interest that the researcher wishes to investigate*” (merupakan keseluruhan dari sekelompok orang yang menjadi obyek untuk diteliti)⁷. Dalam penelitian populasi adalah ASN Puspenerbad yang berada di Jakarta, Tangerang, dan Semarang sebagai responden untuk mendapatkan data jawaban kuesioner mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja ASN Puspenerbad..

2. Sampel

Sampel adalah seluruh populasi yang dalam penelitian ini adalah ASN Puspenerbad yang berjumlah 95 pegawai yang digunakan untuk penelitian dimana 20 pegawai untuk uji coba instrumen, dan 75 pegawai untuk uji hipotesis.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan alat bantu (instrumen) untuk mengumpulkan data.

⁷ Sekaran, Uma. *Research Methods For Business*. John Willey & Sons, Inc. Illinois. 2003, Hal 265.

Instrumen yang dimaksud adalah instrumen terhadap (1) budaya organisasi, (2) lingkungan kerja, (3) disiplin kerja dan (4) prestasi kerja.

Adapun pengembangan instrumen dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu (1) mengkaji teori yang berhubungan dengan semua variabel yang diteliti, (2) penyusunan dimensi dan indikator-indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi-kisi, (4) penyusunan butir pertanyaan dan penempatan skala pengukuran, (5) pelaksanaan uji coba instrumen dan (6) analisis butir dan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

D. Validasi Instrumen

1) Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali⁸ menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu butir yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu butir dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor butir dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan butir. Butir pertanyaan tersebut mampu memberi dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson product moment*

⁸ Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS” Semarang: UNDIP.

- $\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y
- $\sum Xy$ = Jumlah skor X dan Y
- $\sum X^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X
- $\sum Y^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- N = Jumlah sampel (responden)

Kriteria yang digunakan untuk menguji kesamaan butir adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dengan alpha 0,05 butir dianggap valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir tersebut tidak valid (drop).

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas (*reliability*) adalah pengujian untuk menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya guna mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data⁹. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dari instrument yang valid tersebut kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[\frac{\sum ob^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_n = Reliabilitas instrument
- k = Jumlah butir pertanyaan
- ob^2 = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varian total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,444) dan $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4
Hasil Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	29

Dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,924 > 0,444$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien reliabilitas variabel prestasi kerja dengan n sebanyak 20, besaran koefisien alpha 0.924 menunjukkan bahwa 29 pertanyaan/pernyataan variabel prestasi kerja tersebut reliabel.

2. Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 5
Hasil Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	29

Dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,934 > 0,444$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien reliabilitas variabel budaya organisasi dengan n sebanyak 20, besaran koefisien alpha 0.934 menunjukkan bahwa 29 pertanyaan/pernyataan variabel budaya organisasi tersebut reliabel.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 6
Hasil Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

⁹ Sitinjak, Tumpal JR dan Sugiarto. LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	27

Dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,932 > 0,444$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien reliabilitas variabel lingkungan kerja dengan n sebanyak 20, besaran koefisien alpha 0.932 menunjukkan bahwa 27 pertanyaan/pernyataan variabel lingkungan kerja tersebut reliabel.

4. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 6

Hasil Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	28

Dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,935 > 0,444$ maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien reliabilitas variabel Disiplin kerja dengan n sebanyak 20, besaran koefisien alpha 0.935 menunjukkan bahwa 28 pertanyaan/pernyataan variabel disiplin kerja tersebut reliabel.

V. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis penelitian, analisis data serta pembahasan yang dipaparkan pada bab pendahuluan, maka berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, apabila seorang

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjalankan budaya yang diterapkan dalam organisasi dengan baik dan tinggi, maka dia mempunyai Prestasi Kerja yang tinggi pula, sebaliknya bila Budaya Organisasi rendah kecenderungan Prestasi Kerja juga akan rendah.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) merasakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka Prestasi Kerja akan tinggi pula, sebaliknya bila Pegawai tidak merasakan Lingkungan Kerja yang baik dan kondusif, kecenderungan prestasi akan turun.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai Disiplin Kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan Prestasi Kerja, sebaliknya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai Disiplin Kerja yang kurang, kecenderungan Prestasi Kerja akan rendah.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya budaya organisasi yang melekat pada ASN dimana pun dia berada dapat memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan, karena disiplin merupakan karakter dari orang-orang sukses yang dapat menghargai waktu.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, apabila lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Puspenerbad baik maka Disiplin Kerjanya akan tinggi, maka didalam menjaga disiplin kerja harus meningkatkan lingkungan kerja, sebaliknya bila disiplin kerja rendah kecenderungan lingkungan kerja akan rendah.

Implikasi

Kelima hal tersebut menjadi penting diperhatikan oleh Pimpinan Puspenerbad, mengingat dampak atau implikasi yang mungkin akan terjadi adalah:

1. Bila Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai yang dianut oleh personil di lingkungan Penerbad sudah positif, tetapi tidak diimplementasikan secara tepat dan benar dalam kehidupan organisasi, maka Budaya Organisasi yang sudah positif tersebut akan berpengaruh negatif terhadap terhadap prestasi kerja. Artinya, personil kurang termotivasi untuk menunjukkan prestasi kerja terbaik mereka, sebab Budaya Organisasi tidak terimplementasikan secara tepat, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.
2. Bila Lingkungan Kerja sudah positif, tetapi penghargaan terhadap Prestasi Kerja masih rendah,

cenderung akan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Ada kemungkinan ASN tidak bekerja sepenuh hati untuk mendukung program kerja yang sudah ditetapkan.

3. Bila Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, tetapi bila penerapan Disiplin Kerja tersebut tidak diikuti dengan upaya-upaya peningkatan Prestasi Kerja, maka terdapat kecenderungan akan berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja. Artinya, antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja harus mendapat perhatian yang seimbang. Jangan sampai ASN dituntut untuk disiplin, namun Prestasi Kerja kurang mendapat perhatian.
4. Bila Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, tetapi sosialisasi terhadap Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam menjalankan roda organisasi, kurang memerhatikan Disiplin Kerja, karena dianggap sebagai sesuatu yang bersifat rutin, tanpa ada penyegaran pemahaman terhadap Budaya Organisasi, terdapat kecendrungan Disiplin Kerja sebagai yang rutin, yang membuat ASN lalai dalam menjalankan Disiplin Kerja.
5. Bila Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, tetapi Lingkungan Kerja menganggap Disiplin Kerja terkondisikan Disiplin Kerja sebagai sesuatu yang membosankan, tanpa mencoba untuk menjadikan Disiplin Kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, maka akan berpengaruh negatif terhadap Lingkungan Kerja. .

Dari kelima implikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa implikasi yang paling berbahaya adalah bila kelima hal tersebut kurang mendapat perhatian Pimpinan dapat menjadi ancaman terhadap keselamatan penerbangan bagi awak pesawat dan pesawat yang dioperasikan Penerbad, akibat rendahnya penerapan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja yang kurang kondusif, Disiplin Kerja yang rendah yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi dan menurunnya kepercayaan pimpinan TNI-AD terhadap Puspenerbad.

Daftar Pustaka

Cassio, Wayne F. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill. 2002.

Dharmawan, Yusa Made I. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Disiplin dan Kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar. Universitas Udayana, Denpasar. 2011.

Davis, Keith dan Newstorm J.W, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta. 2003.

Dirwan, A. *Statistik Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*, PT Grafindo Persada, Depok. 2019

Edwin B, Flippo. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi.VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.2013.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta. 2007.

Kartikasari, Riandhika Yossy. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan Kodim 0728 Wonogiri*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. 2017

Kastholani, Delza. *Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Aryaguna Putra Yogyakarta)*. Universita Lampung. 2017

Keith, Davis. *Organizational Behavior - Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Mcgraw Hill Company. 2010

Malayu Hasibuan.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9 Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 2007.

Mangkunegara, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Penerbit PT Remaja Rosda karya Offset. Bandung. 2011.

McKenna, Eugene; Nie Beech. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi. 2002.

Neuner John J. W. *Accounting System: Installation Method and Procedures, 5th edition*,Scranton, Pennsylvania: International Textbook Company. 2001.

Noe, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat, Jakarta. 2008.

Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*.Jakarta: Djambabran. 2005.

Sawiji, Hartanto dan Widajanti Erni. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai BKD Kabupaten Karang Anyar dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*.

Sikula, Andrew E.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.Bandung. 2011.

- Stefano, De. *The relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals*. 2006.
- Schultz, D., Schultz, S E. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2006.
- Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama. 2011.
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business*. John Willey & Sons, Inc. Illinois. 2003.
- Sitintjak, Tumpal JR dan Sugiarto. LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Stephen Robbins P; Mary, Coulter. *Manajemen* edisi kedelapan. Jakarta: Indeks. 2009.
- Stephen Robbins P; A, Judge Timothy. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition, Pearson Prentice Hall. 2007.
- Stephen. P Robbins. *Perilaku Organisasi* Jilid 1 edisi 9. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2003.
- Subandijo, *Buku Panduan Penulis Tesis Unsurnya*. Jakarta. 2012.
- Susanto A. B. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2004.
- Tampubolon, Manahan. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003
- Terry, George R. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2009.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung. 2002.
- Pribadi Luhung Muhammad dan Herlena Benny. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta. 2016.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Wursanto, Ignasius. *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi. 2009.