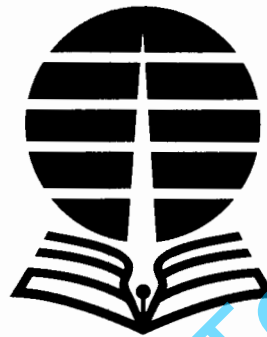


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPKAD  
PADA KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**Y U S N A N I**

**NIM. 018578964**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRAK****PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BPKAD PADA KABUPATEN BUNGO****YUSNANI/018578964**[yusnaniut@gmail.com](mailto:yusnaniut@gmail.com)Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil uji-t (secara parsial), dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (0.309) dan lingkungan kerja (0.610) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Berdasarkan uji F secara simultan adalah 0.926. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila instansi mampu menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan mampu membangkitkan kegairahan pegawai dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

*Kata kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

**ABSTRACT****THE EFFECT OF WORK CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON  
THE PERFORMANCE EMPLOYEE AT THE BPKAD BUNGO REGION****YUSNANI/018578964**yusnaniut@gmail.comGraduate Studies Program  
Indonesia Open University

The study has several purposes which are, to analyze the effect of culture and work environment on employee performance BPKAD in Bungo either partially or simultaneously. Based on the results of t-test (partially), it can be concluded that the work culture (0.309) and the work environment (0.610) has a positive and significant effect on the performance of employees, where the work environment has a greater influence than the other independent variables. Based on F test simultaneously was 0.926. This explains that if the agency is able to create a work culture and work environment that is conducive, then the employee will be able to generate excitement in the work, which in turn will be able to improve employee performance.

*Keywords: Work Culture, Work Environment and Employee Performance.*

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo.” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2014

Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL



2FA93ACF570138096

6000



**YUSNANI**

NIM. 018578964

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Yusnani  
 NIM : 018578964  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo.

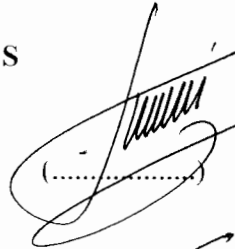
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu/14 Desember 2014  
 Waktu : 10.00 – 12.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji  
 Suciati, M.Sc., Ph.D.



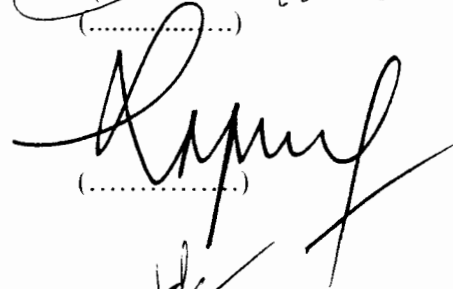
(.....)

Penguji Ahli  
 Prof. Dr. Ujang Sumarwan, M.Sc



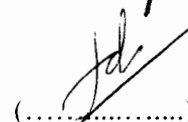
(.....)

Pembimbing I  
 Prof. DR. H. Hapzi Ali, MM



(.....)

Pembimbing II  
 Adhi Susilo. S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D



(.....)

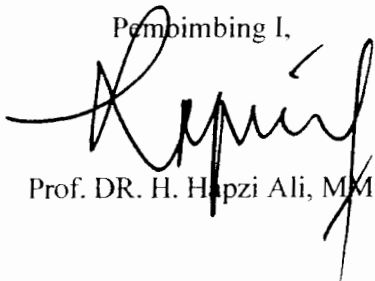
## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : Yusnani  
 NIM : 018578964  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Minggu/14 Desember 2014

Menyetujui:

Pembimbing I,

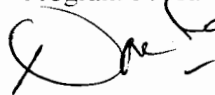
  
 Prof. DR. H. Hapzi Ali, MM

Pembimbing II,

  
 Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu  
 Program Pascasarjana

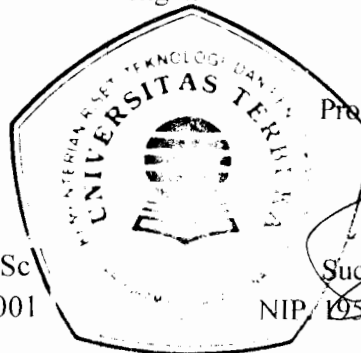


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur  
 Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.  
 NIP. 19520213 198503 2 001



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan . Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. H. Hapli Ali, MM, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Ibu Dra. Hartinawati, M.Pd, selaku Ketua UPBJJ UT Jambi.
4. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
5. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.

6. Seluruh pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
7. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Suami tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014



YUSNANI



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418

Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Yusnani  
 NIM : 018578964  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat/Tanggal Lahir : Bungo Tebo, 18 Mei 1974  
 Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

Riwayat Pendidikan : SDN Koto Jayo Kabupaten Bungo, Jambi  
 SMPN 3 Muara Bungo, Jambi  
 SMAN 1 Muara Bungo, Jambi  
 S1 STIA Setih Setio Muara Bungo, Jambi

Riwayat Pekerjaan : Pelaksana pada BLK Rimbo Bujang Provinsi Jambi  
 (1993 - 2005)  
 Pelaksana pada Dinas Sosnakertrans Kabupaten  
 Bungo (2005 - 2008).  
 Pelaksana pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan  
 Keuangan dan Aset Daerah (2008 - 2014).  
 Kasubbid Pelayanan Perbendaharaan pada Badan  
 Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (2014 –  
 sekarang).

Alamat Tetap : Jl. Baid 2 Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Rimbo  
 Tengah Kabupaten Bungo.

No. Telephone : 085384148474

Jambi, .....2014



**YUSNANI**  
 NIM. 018578964

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i	
Pernyataan .....	iii	
Lembar Layak Uji .....	iv	
Pengesahan .....	v	
Persetujuan TAPM .....	vi	
Kata Pengantar .....	vii	
Riwayat Hidup .....	ix	
Daftar Isi .....	x	
Daftar Gambar .....	xiii	
Daftar Tabel .....	xiv	
Daftar Lampiran .....	xv	
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
A.	Latar Belakang .....	1
B.	Identifikasi Masalah .....	12
C.	Perumusan Masalah .....	14
D.	Tujuan Penelitian .....	14
E.	Kegunaan Penelitian .....	14
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A.	Budaya Kerja .....	16
1.	Definisi Budaya Kerja .....	16
2.	Terbentuknya Budaya Kerja .....	18
3.	Tujuan Budaya Kerja .....	20
4.	Unsur-unsur Budaya Kerja .....	22
5.	Dimensi Budaya Kerja .....	23
B.	Lingkungan Kerja .....	25
1.	Definisi Lingkungan Kerja .....	25
2.	Jenis Lingkungan Kerja .....	26
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	29
4.	Arti Penting Lingkungan Kerja .....	34
C.	Kinerja .....	34
1.	Definisi dan Konsep Kinerja .....	34
2.	Pengukuran Kinerja Pegawai .....	39
D.	Penelitian Terdahulu .....	41
E.	Kerangka Berpikir .....	42
F.	Hipotesis .....	48

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Desain Penelitian .....	49
	B. Populasi dan Sampel .....	50
	C. Instrumen Penelitian .....	51
	1. Data Primer .....	51
	2. Data Sekunder .....	52
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	52
	1. Kuesioner .....	52
	2. Dokumentasi .....	53
	E. Definisi Operasional .....	53
	F. Transformasi Data .....	58
	G. Instrumen Penelitian .....	59
	1. Uji Validitas .....	59
	2. Uji Reliabilitas .....	63
	H. Uji Asumsi Klasik .....	64
	1. Uji Normalitas .....	65
	2. Uji Multikolinearitas .....	66
	3. Uji Heterokedastisitas .....	67
	I. Metode Analisis .....	69
	1. Analisis Kualitatif (Deskriptif) .....	70
	2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif) .....	72
	a. Persamaan Regresi Linear Berganda .....	72
	b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
	c. Uji t (Parsial) .....	74
	d. Uji F (Simultan) .....	75
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Profil Responden .....	77
	1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	77
	2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	78
	3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja .....	80
	B. Hasil Penelitian .....	81
	1. Analisis Deskriptif .....	81
	a. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja .....	81
	b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	88
	c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	97
	2. Hasil Analisis Kuantitatif .....	108
	a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda .....	108
	b. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	109
	c. Hasil Uji t (Parsial) .....	110
	d. Hasil Uji F (Simultan) .....	112
	C. Analisa dan Pembahasan .....	114
	1. Pembahasan Pertama .....	114
	2. Pembahasan Kedua .....	118
	3. Pembahasan Ketiga .....	122

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan.....	123
	B. Saran .....	125
	1. Secara Praktis.....	125
	2. Secara Akademis.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		127

Universitas Terbuka

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Berpikir.....	48
3.1. Uji Heterokedastisitas .....	68
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	81

Universitas Terbuka

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Realisasi Pencapaian Kerja BPKAD Kabupaten Bungo Periode 2009-2013... 5	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	41
3.1. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data .....	53
3.2. Operasional Variabel $X_1$ .....	55
3.3. Operasional Variabel $X_2$ .....	56
3.4. Operasional Variabel (Y) .....	57
3.5. Rangkuman Validitas Instrumen Budaya Kerja .....	60
3.6. Rangkuman Validitas Instrumen Lingkungan Kerja .....	61
3.7. Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja .....	62
3.8. Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	64
3.9. Hasil Uji Normalitas .....	66
3.10. Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
3.11. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal .....	72
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
4.3. Tingkat Masa Kerja Responden .....	80
4.4. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Budaya Kerja ( $X_1$ )	83
4.5. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) ...	84
4.6. Rangkuman Budaya kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo .....	86
4.7. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	90
4.8. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	92
4.9. Rangkuman Lingkungan Kerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo .....	94
4.10. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Kinerja (Y) .....	99
4.11. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Kinerja (Y) .....	100
4.12. Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Kinerja (Y) .....	101
4.13. Frekuensi jawaban responden dimensi keempat variabel Kinerja (Y) .....	102
4.14. Frekuensi jawaban responden dimensi kelima variabel Kinerja (Y) .....	103
4.15. Frekuensi jawaban responden dimensi keenam variabel Kinerja (Y) .....	104
4.16. Rangkuman Kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo .....	105
4.17. Hasil Estimasi Regresi .....	108
4.18. Koefisien Determinasi .....	110
4.19. Hasil Uji t (Parsial) .....	111
4.20. Hasil Uji F Secara Simultan .....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Keputusan Pembimbing Tesis
2. Kuesioner Penelitian
3. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian
4. Hasil Konversi Data Ordinal Menjadi Data Interval
5. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
6. Hasil Uji Asumsi Klasik
7. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi

Universitas Terbuka

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas instansi secara profesional.

Kinerja pemerintah mencakup bagaimana visi, misi, tugas pokok, dan fungsi, struktur organisasi, program kerja serta anggaran. Kinerja yang dicapai suatu organisasi pada umumnya sebagai prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya. Kinerja organisasi publik harus dapat dilihat secara luas dan mengidentifikasi keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan melakukan perbaikan-perbaikan maupun peningkatan pelayanan kepada masyarakat karena kinerja pemerintah telah mengarah ke good governance. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas, terukur dan dapat teraktualisasi dalam kinerja organisasi.



Dalam suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap pegawai dalam suatu instansi. Hal itu mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian suatu tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap organisasi, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2008:63). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan suatu instansi. Instansi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Peranan pimpinan sangat besar dalam memotivasi pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh instansi. Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi bilamana organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para anggotanya dalam mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan anggotanya.

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu instansi tersebut.

Tak terkecuali pula dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bungo yang merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah dibidang pengelolaan keuangan dan asset daerah, tentu tidak lepas pula dari permasalahan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai. Oleh sebab itu kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi/instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bernard (1999:27) mengemukakan bahwa output, kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktifitas.

Tahun Anggaran 2013 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo telah melaksanakan beberapa Program dan Kegiatan baik yang bersifat pendukung/rutinitas maupun yang menjadi Program dan Kegiatan prioritas, dan menyentuh langsung dengan kebutuhan masyarakat dalam mengemban Visi dan Misi Dinas yang merupakan salah satu pilar untuk menuju Bungo MAS Tahun 2016. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih ada beberapa program kegiatan yang tidak mencapai realisasi 100%. Berikut ini dapat dilihat

hasil pencapaian kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Bungo tahun 2013 dalam melaksanakan program kegiatannya.

**Tabel 1.1**  
Realisasi Pencapaian Kerja BPKAD Kabupaten Bungo  
Periode 2009-2013.

No	Jenis Kegiatan	Persentase Realisasi Program Kegiatan				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Sosialisasi Paket Regulasi tentang Pengelolaan Keuangan Daerah	71.86%	83.13%	75.74%	72.18%	65.31%
2	Intensifikasi dan Ekstensifikasi Sumber-sumber Pendapatan Daerah.	57.89%	61.34%	64.84%	59.71%	50.44%
3	Pengelolaan Administrasi Keuangan Daerah	62.92%	65.57%	69.67%	63.14%	59.56%
4	Operasional Majelis Pertimbangan TP-TGR	62.63%	57.82%	58.46%	55.18%	53.18%
5	Optimalisasi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan	73.47%	75.53%	76.18%	79.32%	77.69%

Sumber: TU BPKAD Kabupaten Bungo

Dari Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwasanya pencapaian kinerja pegawai pada 5 program kegiatan BPKAD Kabupaten Bungo diatas tampak beragam realisasi pencapaian kinerjanya, namun rata-rata pada tahun 2013 mengalami penurunan. Untuk jenis kegiatan "Intensifikasi dan Ekstensifikasi Sumber-sumber Pendapatan Daerah", tampak bahwasanya dari tahun terus mengalami peningkatan dari tahun 2009 s.d 2011, kemudian terus turun kembali hingga tahun 2013 hingga mencapai 50,44% realisasinya. Tidak teralisasinya 100% dikarenakan terbatasnya waktu dan kegiatan ini dianggarkan pada APBDP. Sedangkan untuk jenis kegiatan "Operasional Majelis Pertimbangan TP-TGR" terus mengalami penurunan dari tahun 2009 hingga tahun 2013. Tidak

teralisasinya 100% dikarenakan masih kurangnya kesadaran bagi pegawai untuk mencicil pengembalian terhadap kerugian keuangan daerah. Kemudian untuk jenis kegiatan “Optimalisasi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan”, tampak terus naik dari tahun 2009 hingga tahun 2012 kemudian turun kembali pada tahun 2013. Tidak teralisasinya 100% dikarenakan tidak terlaksananya Bintek untuk Kepala Desa dalam rangka Optimalisasi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan.

Umumnya bagi setiap pemimpin akan selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawai memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Memenuhi kebutuhan tersebut, instansi telah menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada, memperhatikan kondisi budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. (Tika, 2008:120).

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu diperhatikan pada Pemerintah Bungo yakni sebuah pemerintahan untuk meningkatkan pelayanan, dimana dalam menunjang aktivitas operasional pemerintah daerah maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh BPKAD adalah dengan memperhatikan masalah budaya organisasi, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat

diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan pemerintah. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan BPKAD secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi pemerintah. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan BPKAD professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi BPKAD pada Kabupaten Bungo dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para BPKAD di lingkungan pada Kabupaten Bungo.

Hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya kerja pada BPKAD Kabupaten Bungo belum optimal, dimana masih ada BPKAD yang belum mentaati disiplin kerja seperti : jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 Wib dan pulang sebelum jam 16.00 Wib, disamping itu sikap BPKAD yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai BPKAD, tidak adanya inisiatif untuk melaksanakan tugasnya secara langsung dan cenderung harus berdasarkan perintah atasan baru mau melaksanakannya, masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas tentu dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat.

Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja BPKAD yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan BPKAD masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : inisiatif individual, toleransi risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja BPKAD.

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan

kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Sedarmayati (2006:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment) (Sarwoto dalam Sedarmayanti, 2006:21)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2006:21). Seperti fasilitas yang ada pada kantor, peralatan pendukung kerja kantor, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan



kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2006:31). Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Untuk mendukung kinerja pegawai sudah seharusnya instansi memperhatikan kondisi tersebut untuk menciptakan suasana kondusif dalam bekerja. Namun fenomena yang ada pada BPKAD belum sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini berhubungan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung lagi bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang kecil dan sempit yang seharusnya diisi oleh tiga orang pegawai namun saat ini diisi oleh lima orang pegawai. Ini tentu saja berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa berfungsi dengan baik. Selain itu pula ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya. Selain itu Tidak tersedianya ruang tunggu bagi tamu, sehingga membuat sering kali ketika ada tamu yang datang menggunakan ruang kerja yang ada, sehingga membuat pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan menjadi terganggu.

Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan kpegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih baik lagi.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada BPKAD Kabupaten Bungo. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan adanya budaya kerja yang tidak tepat waktu masuk kerja, suka bolos disaat jam kerja, masih kurangnya inisiatif pegawai melaksanakan pekerjaannya secara langsung dan cenderung terlihat menunda-nunda perkerjaan sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk. Selain itu pula tidak didukung pula dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif, yerlihat pada ruang kerja sempit, sehingga membuat suasana kerja terasa panas dan gerah, suara berisik, sehingga seringkali membuat tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo”***.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pada dasarnya Kinerja organisasi publik harus dapat dilihat secara luas dan mengidentifikasi keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan melakukan perbaikan-perbaikan maupun peningkatan pelayanan kepada masyarakat karena kinerja pemerintah telah mengarah ke good governance. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas, terukur dan dapat teraktualisasi dalam kinerja organisasi. Untuk terwujudnya hal tersebut tentu harus didukung pula dengan sumber daya manusia yang professional, karena sumber daya manusia professional akan mampu mendukung aktivitas kantor secara professional pula.

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu instansi tersebut.

Tak terkecuali pula dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bungo yang merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, tentu tidak lepas pula dari permasalahan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-

indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Namun akhir-akhir ini kinerja pegawai cenderung tidak seperti yang diharapkan, hal ini diindikasikan oleh:

1. Masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 Wib dan pulang sebelum jam 16.00 Wib, disamping itu sikap BPKAD yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai BPKAD.
2. Masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan membuat beban kerja menjadi berat.
3. Fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung lagi bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang kecil dan sempit yang seharusnya diisi oleh tiga orang pegawai namun saat ini diisi oleh lima orang pegawai. Ini tentu saja berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa berfungsi dengan baik.
4. Ruang kantor yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturannya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya.
5. Tidak tersedianya ruang tunggu bagi tamu, sehingga membuat sering kali ketika ada tamu yang datang menggunakan ruang kerja yang ada, sehingga membuat pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan menjadi terganggu.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD secara parsial?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD secara parsial?
3. Apakah Budaya kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD secara simultan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD secara simultan.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis dan tempat dilakukannya penelitian:

### 1. Dari Segi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahan mengenai teori budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja BPKAD pada Kabupaten Bungo. Serta diharapkan mampu Memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

### 2. Dari Segi Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi umumnya, khususnya pada Kabupaten Bungo untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Bungo.

### 3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari *buddhi* atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".

#### 1. Definisi Budaya Kerja

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu: "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun

budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi (2005:63) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa:

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun Menurut Triguno (2006:13) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa:

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Taliziduhu Ndraha (2006:80) dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu: "Budaya kerja merupakan sekelompok



pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja”.

Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2005:252) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

## **2. Terbentuknya Budaya Kerja**

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu

dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

4. Kerjasama: Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

### **3. Tujuan Budaya Kerja**

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya

membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

#### **4. Unsur-Unsur Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin

puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Menurut Triguno (2006:17) unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain:

- a. Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi.
- b. Kualitas, yakni dimensi yang meliputi *performance*, *features*, *conformance*, *durability*, *serviceability*, *aesthetics*, *perceived quality*, *value*, *responsiveness*, *humanity*, *security*, dan *competency*.
- c. Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus-menerus.

#### 5. Dimensi Budaya Kerja

Menurut Triguno (2006:23), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2006:87) dapat dikategorikan tiga Yaitu :

a. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

b. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

### c. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

## **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

### **I. Definisi Lingkungan Kerja**

Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Alex S Nitisemito (2005:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para



pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayati (2006:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Nitisemito dalam Intanghina (2008:137) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2006:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment)

Menurut Sedarmayanti (2006:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

:temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, music getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)

Menurut Sedarmayanti (2006:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Menurut Alex Nitisemito (2005:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2006:19) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong

inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2004:131) bahwa : "Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga". Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
- 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan

- 4) Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban. bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain:

- 1) Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- 2) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- 3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- 4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
- 5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman,

dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2006:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika

perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

#### c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### f. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya 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.

#### g. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### h. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### i. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### j. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu



upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

#### **4. Arti Penting Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

T. Hani Handoko (2005:192) menyatakan bahwa: Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus.

### **C. Kinerja.**

#### **1. Definisi dan Konsep Kinerja**

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan

*performance*. Menurut The Striber Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979 (dalam Prawirosentono, 2006:1-2) “*to perform*” mempunyai beberapa “*entries*” berikut: (1) *to do or Carry out; executive*, (2) *to discharge or fulfill, as a vow*, (3) *to party, as a character in a play*, (4) *to render by the voice or musical instrument*, (5) *to execute or complete on undertaking*, (6) *to act a part in a play*, (7) *to perform music*, (8) *to do what is expected of person or machine*.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (2007:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Sementara menurut Sedarmayanti (2009:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.

Samsudin (2007:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Sedangkan menurut Soedjono (2005:97), kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.

Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (2006:2) yang mengartikan kinerja sebagai, "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2005:92) mengatakan bahwa "Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi". Wood, et. al. (2001:91) melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) sebagai suatu fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*).

Sementara itu Zainun (2006:51) mengemukakan "ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : (1) ciri seseorang, (2) lingkungan

luar, dan (3) sikap terhadap profesi pegawai”. Berkaitan dengan dimensi kinerja yang diungkapkan Wood, Wallace & Zeffane (2004:65), Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1982:76) lebih jauh mengungkapkan bahwa pengelolaan kinerja akan berdampak terhadap manajemen organisasi secara umum.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa kinerja pegawai harus dikelola, terutama rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerja sama. Seperti yang diungkapkan oleh O’Leary (dalam Jacobus, 2007:57) bahwa “aspek penting dari kinerja tim adalah tingkat keyakinan mereka terhadap kepemimpinan, sasaran, dan pekerjaan mereka sendiri”.

Simamora (2004:339) mengungkapkan bahwa: supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang handal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berbeda di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja. Ketiga perilaku dasar di atas, selanjutnya oleh Simamora (2004:339-340) diperjelas sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang ke dalam organisasi dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka

waktu tertentu. Hal itu berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat putaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan. Maka dari itu, dalam mengevaluasi kinerja, ketidakhadiran, keterlambatan dan lamanya masa kerja patut dicermati.

- b. Supaya organisasi efektif, organisasi haruslah meraih penyelesaian tugas yang handal dari anggota-anggotanya. Dengan kata lain tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja harus dicapai. Pengevaluasian kuantitas dan kualitas bermakna sekedar menghitung kuantitas barang yang dihasilkan dan banyaknya kesalahan atau kerusakan.
- c. Perilaku lainnya yang juga mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi adalah perilaku inovatif dan spontan, diantaranya meliputi: (a) kerjasama, yaitu tingkat permintaan bantuan individu dari rekan-rekan sejawatnya dan bantuannya untuk mencapai tujuan organisasi, (b) tindakan protektif, yaitu tingkat penghilangan ancaman terhadap organisasi oleh para karyawan, (c) gagasan konstruktif, yaitu tingkat pemberian sumbangan berbagai gagasan konstruktif dan kreatif para karyawan untuk memperbaiki organisasi, (d) pelatihan diri, yaitu tingkat keterikatan para karyawan dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik, dan (e) sikap yang menguntungkan, yaitu tingkat upaya para karyawan dalam mengembangkan sikap yang menguntungkan terhadap organisasi di antara mereka sendiri, pelanggan, dan masyarakat umum”.

## 2. Pengukuran Kinerja Pegawai

Mulyono dan Gitosudarmo, (2007:78) mengemukakan “bahwa pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi”. Pertama dengan pemberian kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Tsui et al (1997) dalam Mas’ud (2004:97) merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja karyawan
- b. Standar professional
- c. Kuantitas kerja karyawan
- d. Kreativitas karyawan

Sementara itu untuk melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik, Gomes (2008:142) mengungkapkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada delapan dimensi atau criteria yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Selanjutnya Soedjono (2005:107) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- a. *Kualitas*. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. *Kuantitas*. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. *Ketepatan waktu*, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. *Efektivitas*. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. *Kemandirian*, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

- f. *Komitmen kerja*, yaitu komitmen kerja antar pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab terhadap organisasinya.

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### D. Penelitian Terdahulu (*Deductive Thinking*)

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan pihak lain, yaitu tentang penelitian yang serupa yang memiliki tujuan yang sama dengan yang dinyatakan dalam judul penelitian. Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Gardhika Riza Pradana (2012)	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti Semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan Karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.	Budaya kerja dan kinerja	Tidak ada
2	Kurniawan (2012)	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan	Budaya kerja dan kinerja	Lingkungan kerja dan motivasi



1	2	3	4	5
3	Putra (2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak Ada
4	Prihantoro (2012)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dimana pengaruh lingkungan kerja (Hubungan antar karyawan, Suasana kerja, dan Fasilitas-fasilitas kerja karyawan) akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.	Lingkungan kerja dan kinerja	Budaya kerja, motivasi dan disiplin
5	Sanjaya dan Lasmini (2007)	Hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis menyatakan adanya pengaruh yang positif dari kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai di Politeknik Negeri Bali	Kompensasi	Lingkungan kerja, Penempatan, kepemimpinan, semangat kerja dan kegairahan kerja
6	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial hanya budaya kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.	Lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja.	Disiplin

### E. Kerangka Berpikir

Sebagai instansi pemerintah yang mempunyai tujuan yang harus dicapai bahkan merupakan salah satu syarat mutlak terbentuknya suatu organisasi.

Pegawai yang memiliki kemampuan kinerja yang tinggi, baik dalam pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan pekerjaannya dengan baik belum tentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila tidak didukung dengan kerja sama, kondisi dan minat terhadap pekerjaan, maka tujuan organisasi pun akan sulit terwujud.

Pada umumnya kinerja mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang dalam satu organisasi (pemerintah/swasta) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan criteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendefinisian yang mengacu pada pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasi.

Kinerja merupakan Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2006:2). Selain itu Soedjono (2005:97) juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Adapun tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, serta komitmen kerja

(Soedjono, 2005:107). Umumnya bagi setiap pemimpin akan selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawai memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Memenuhi kebutuhan tersebut, instansi telah menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada, memperhatikan kondisi budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. (Tika, 2008:120).

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Adapun Menurut Triguno (2006:13) Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap

menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Selanjutnya Triguno (2006:23) juga mengungkapkan bahwasanya budaya kerja tersebut dapat diukur dari 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; dan 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai

prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien. Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

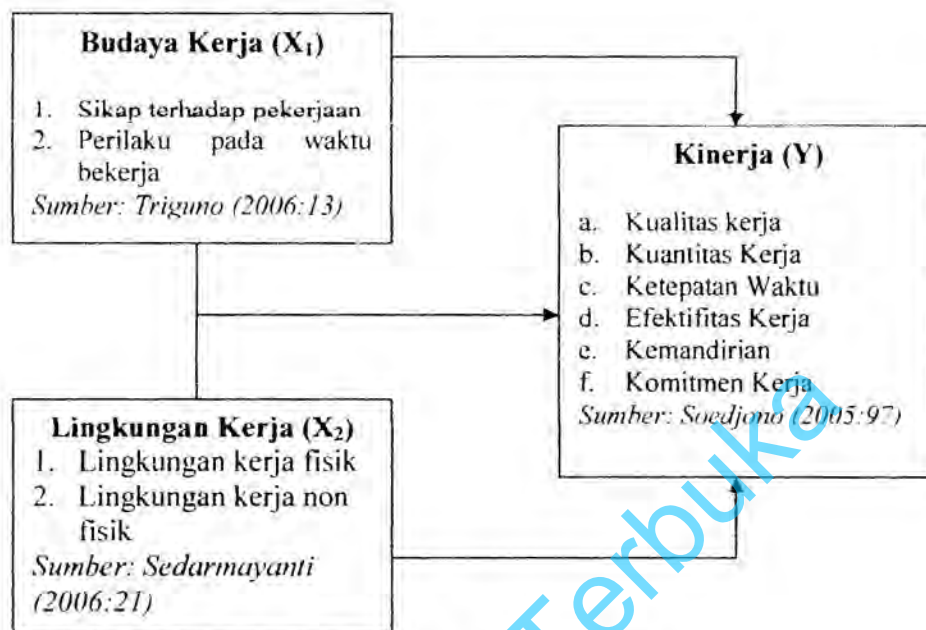
Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Sedarmayati (2006:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Selanjutnya Sedarmayanti (2006:21) juga menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan 2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain itu pula Putra (2013) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa adanya korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

Berdasarkan dari kajian diatas diketahui bahwasanya ada hubungan positif budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka disini penulis merangkum berbagai pendapat serta teori yang menyangkut budaya kerja dan

kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam suatu bagan kerangka berpikir, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

## F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD.
3. Budaya Kerja dan Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja BPKAD pada Kabupaten Bungo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja BPKAD pada Kabupaten Bungo melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada BPKAD Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel Budaya Kerja terhadap kinerja BPKAD dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja BPKAD melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja BPKAD sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan



diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2006:199).

Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada pertengahan tahun 2013 sampai pertengahan tahun 2014.

## **B. Populasi dan Sampel**

Populasi pada umumnya sering diartikan sekumpulan data/objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu, biasanya mengidentifikasi suatu fenomena. Andi Supangat (2007:30) menyatakan "Populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian (penelaahan) dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPKAD yang ada pada Kabupaten Bungo dengan jumlah 43 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai

dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang pegawai.

### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo: 2007:147).

#### **1. Data primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

**Tabel 3.1. Skala Likert pada Teknik pengumpulan data**

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat peneliti, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan film dokumenter dan data lain yang relevan. Di dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dan lain-lain. Dalam pengertian lebih luas, dokumen bukan hanya yang bersifat tertulis saja, tetapi dapat pula berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol.

## E. Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2006:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau

obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Azwar (2007:74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Pertama adalah variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan

menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen.

### 1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen, Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Persamaan struktural, variabel independen disebut sebagai variabel oksigen (Sugiyono, 2010: 59).

Tabel 3.2. Operasional Variabel X<sub>1</sub>

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	<b>BUDAYA KERJA (X<sub>1</sub>)</b> merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2006:13)	Sikap Terhadap Pekerjaan	Kestukaan pada Pekerjaan	Interval	1
Kejujuran dalam bekerja			Interval	2	
Bekerja didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi			Interval	3	
Tidak menunda-nunda pekerjaan			Interval	4	
Memiliki dedikasi yang tinggi			Interval	5	
Perilaku Pada Waktu Bekerja		Rajin dalam bekerja	Interval	6	
		Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	7	
		Teliti dalam bekerja	Interval	8	

1	2	3	4	5	6
			Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	Interval	9
			suka membantu sesama pegawai. atau sebaliknya.	Interval	10

Sumber: Triguno, (2006:13)

Tabel 3.3. Operasional Variabel X<sub>2</sub>

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	LINGKUNGAN KERJA (X <sub>2</sub> ) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati, 2006:1)	Lingkungan kerja fisik (physical working environment)	Fasilitas Kantor	Interval	1
			Kebersihan	Interval	2
			Sirkulasi udara	Interval	3,4
			Pencahayaannya	Interval	5,6
			Kebisingan	Interval	7,8
			Warna	Interval	9,10
			Ruang gerak yang diperlukan	Interval	11,12
		Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)	Hubungan kerja dengan atasan	Interval	13,14
			Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	Interval	15,16
			Hubungan kerja dengan bawahan	Interval	17,18

Sumber: (Sedarmayati, 2006:1)

## 2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas

kerja, ketepatan waktu, efektifitas pekerjaan, kemandirian dan komitmen kerja (Soedjono, 2005). Untuk lebih rinci dibuat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4. Operasional Variabel (Y)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	KINERJA (Y) merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. (Soedjono, 2005:97)	Kualitas Kerja	Tingkat ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	1
			Hasil pekerjaan diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.	Interval	2
		Kuantitas Kerja	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.	Interval	3
			Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Interval	4
		Ketepatan waktu	Diluar pekerjaan rutin, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.	Interval	5
			Pegawai tepat waktu dalam melaksanakan tugas	Interval	6
		Efektivitas Kerja	Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien	Interval	7
			Dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas.	Interval	8
		Kemandirian	Tingkat mampu melaksanakan pekerjaan tanpa dibantu oleh orang lain	Interval	9
			Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai dapat bekerja mandiri/berinisiatif.	Interval	10



1	2	3	4	5	6
		Komitmen Kerja	Adanya komitmen untuk mencapai hasil kerja yang baik	Interval	11
			Adanya komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja	Interval	12

Sumber: (Soedjono, 2005:97)

#### F. Transformasi Data

Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert Summated Rating's (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*Path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Successive Intervals* (MSI) (Harun, 2004:131), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 ----- → disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden ----- → disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif
5. Gunakan table normal, hitung nilai Z setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z

7. Tentukan nilai interval (*scala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

<i>Density at lower limit</i>	: Kepadatan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	: Kepadatan batas atas
<i>Area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area under lower limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu *scala value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu) *Transformed Scala Value*  $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

## G. Instrumen Penelitian

Uji kualitas data (*instrument*) dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

### I. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2006:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumusan yang di gunakan untuk mengukur validitas adalah *person momentcorrelation* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Validitas instrument  
 $N$  = Jumlah instrument  
 $X$  = Skor rata-rata dari X  
 $Y$  = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2006:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1).  $r$  hitung <  $r$  kritis maka tidak valid
- 2).  $r$  hitung >  $r$  kritis maka valid

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrument dengan membandingkan  $r$  Kritis (dimana  $N = 43$  memiliki  $r$  Kritis sebesar 0,300) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini:

**Tabel 3.5**  
Rangkuman Validitas Instrumen Budaya Kerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.740	0.300	Valid
2	0.336	0.300	Valid
3	0.847	0.300	Valid
4	0.731	0.300	Valid

1	2	3	4
5	0.686	0.300	Valid
6	0.846	0.300	Valid
7	0.626	0.300	Valid
8	0.847	0.300	Valid
9	0.719	0.300	Valid
10	0.731	0.300	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada Tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor  $r$  Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (10 butir pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja). Dengan demikian, instrument Budaya Kerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 10 butir.

**Tabel 3.6**  
Rangkuman Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	$r$ Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.762	0.300	Valid
2	0.724	0.300	Valid
3	0.724	0.300	Valid
4	0.762	0.300	Valid
5	0.591	0.300	Valid
6	0.343	0.300	Valid
7	0.762	0.300	Valid
8	0.724	0.300	Valid
9	0.591	0.300	Valid
10	0.507	0.300	Valid
11	0.673	0.300	Valid
12	0.427	0.300	Valid
13	0.765	0.300	Valid
14	0.499	0.300	Valid

1	2	3	4
15	0.602	0.300	Valid
16	0.756	0.300	Valid
17	0.442	0.300	Valid
18	0.602	0.300	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor  $r$  Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (18 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja). Dengan demikian, instrument Lingkungan Kerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 18 butir.

**Tabel 3.7**  
Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	$r$ Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.718	0.300	Valid
2	0.730	0.300	Valid
3	0.632	0.300	Valid
4	0.712	0.300	Valid
5	0.784	0.300	Valid
6	0.616	0.300	Valid
7	0.736	0.300	Valid
8	0.693	0.300	Valid
9	0.329	0.300	Valid
10	0.783	0.300	Valid
11	0.632	0.300	Valid
12	0.454	0.300	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor  $r$  Kritis,

dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (12 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja). Dengan demikian, instrument kinerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 12 butir.

## 2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal.

Menurut Cooper Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest*, *parallel forms*, *split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliability* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran, maka secara ringkas hasilnya dapat ditunjukkan melalui table berikut ini.

**Tabel 3.8**  
Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Budaya Kerja (X1)	10	0.895	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	18	0.906	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	12	0.881	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Hasil pengolahan statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 for windows diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk ketiga variabel penelitian lebih besar dari nilai batas pengukurannya 0,6. Hal ini menjelaskan bahwasanya ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan.

#### H. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- ✓ Jika probablilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, untuk itu disini penulis hanya akan



menampilkan hasil uji normalitas dalam bentuk statistik seperti yang terlihat pada Tabel berikut.

**Tabel. 3.9**  
Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.11221580
	Absolute	.124
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.522

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data

Output pada Tabel 3.9 diatas menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012:39). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 ( $0,522 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarat (2008:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas. Pada Tabel 3.8 berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinearitas.

**Tabel 3.10**  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	353	.137		2.568	.014		
1 BUDAYA KERJA_X1	.309	.063	.360	4.934	.000	.348	2.870
LINGKUNGAN KERJA_X2	.610	.069	.648	8.890	.000	.348	2.870

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

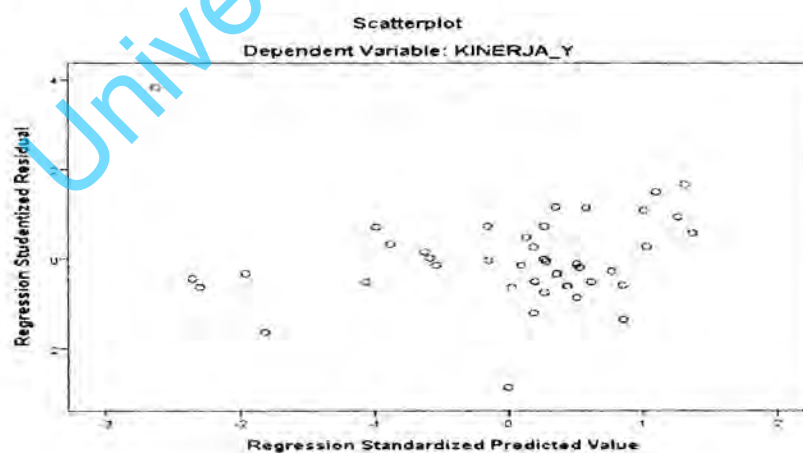
Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel Independent memiliki nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Artinya tidak ada hubungan diantara variabel independent dalam penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data. Heteroskedastisitas merujuk pada adanya disturbance atau variance yang variasinya mendekati nol atau sebaliknya variance yang terlalu menyolok.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatterplotnya* dimana sebaran datanya bersifat increasing variance dari u, decreasing variance dari u dan kombinasi keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi homokedastisitas. Berikut ini merupakan output dari uji Heterokedastistas dalam penelitian ini yang ditampilkan dalam bentuk Gambar 3.1 berikut.



**Gambar 3.1**  
Uji Heterokedastisitas

Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, bila dilihat dari gambar 3.1 diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

## **I. Metode Analisis**

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi,

uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

### 1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh suatu organisasi berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran variabel penelitian dari permasalahan yang ada. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- 2) Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- 3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- 4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- 5) Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang diambil  
 m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{43(5 - 1)}{5} = 34,4$$

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor actual dan ideal. Skor actual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\% \text{Skor actual} = \frac{\text{Skor actual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- Skor actual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Prinsip pengklasifikasian persentase skor jawaban responden dengan kriteria pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 3.11. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

Variabel Penelitian	Skor Nilai		Jumlah Klasifikasi	Pengklasifikasian Rentang Nilai	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah			
Budaya Kerja	145	29	5	43 - 77.39	Sangat Tidak Setuju
				77.40 - 111.79	Tidak Setuju
				111.80 - 146.19	Cukup Setuju
				146.20 - 180.59	Setuju
				180.60 - 215	Sangat Setuju
Lingkungan Kerja	145	29	5	43 - 77.39	Sangat Tidak Setuju
				77.40 - 111.79	Tidak Setuju
				111.80 - 146.19	Cukup Setuju
				146.20 - 180.59	Setuju
				180.60 - 215	Sangat Setuju
Kinerja	145	29	5	43 - 77.39	Sangat Tidak Setuju
				77.40 - 111.79	Tidak Setuju
				111.80 - 146.19	Cukup Setuju
				146.20 - 180.59	Setuju
				180.60 - 215	Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

## 2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent). baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

### a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

Menurut sugiono (2006:149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh budaya kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja BPKAD pada Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Konstanta Intersep
- $X_1$  = Budaya Kerja
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- $\beta_1$  = Koefisien Variabel Budaya Kerja
- $\beta_2$  = Koefisien Variabel Lingkungan Kerja
- $e$  = Tingkat Kesalahan (*error term*)

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent



memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X.

r = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

### c. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis satu dan dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya ( $X$ ) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

#### d. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas  $< 0.05$  dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya ( $Y$ )

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila  $\alpha < 0.05$  berarti beberapa variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Sebaliknya apabila apabila  $\alpha > 0.05$  berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

Universitas Terbuka

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada BPKAD Kabupaten Bungo. Berikut ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi Umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berdasarkan kuisioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 43 kuisioner dengan subyek penelitian adalah pegawai BPKAD Kabupaten Bungo semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi pegawai untuk mengisi kuisioner 100% dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden seperti dibawah ini.

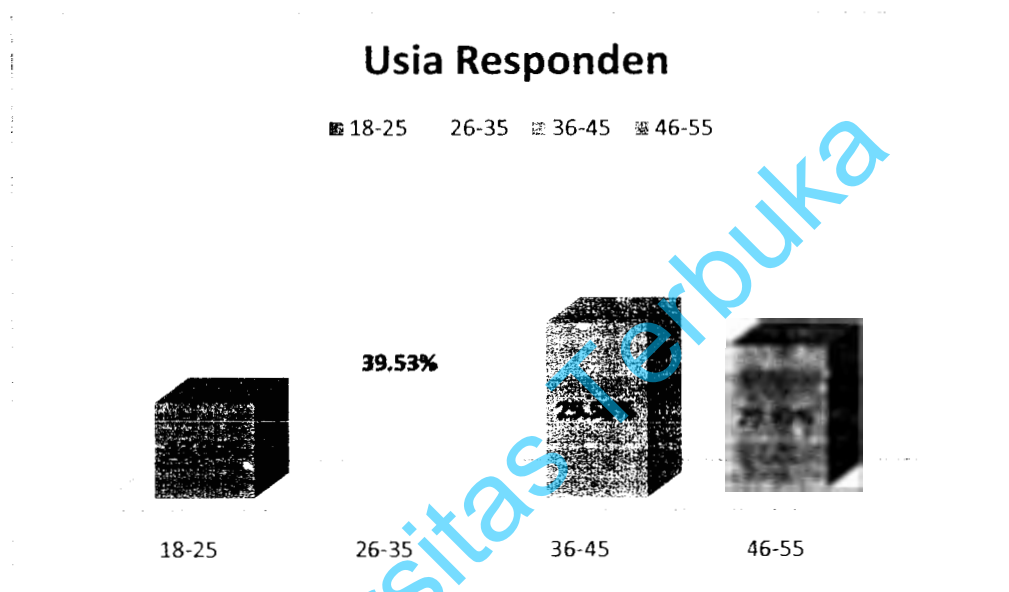
##### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia sebageian besar responden mempunyai usia antara 26 – 45 tahun yaitu sebesar 65,11 %. Terlihat pada Tabel 4.1 bahwa responden untuk usia 18-25 tahun sebesar 13,95%, usia antara 26–35 tahun sebesar 39.53%, Usia 36–45 tahun sebesar 25,58% dan Usia 46-55 sebesar 20.93%. Tingkat usia seorang pegawai berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel dan Grafik dibawah ini.

**Tabel 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-25	6	13.95%
2	26-35	17	39.53%
3	36-45	11	25.58%
4	46-55	9	20.93%
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



**Gambar 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan Strata (S1) yaitu sebesar 53,49%. Terlihat pada Tabel 4.2 bahwa responden untuk tingkat Diploma sebesar 25,58%,

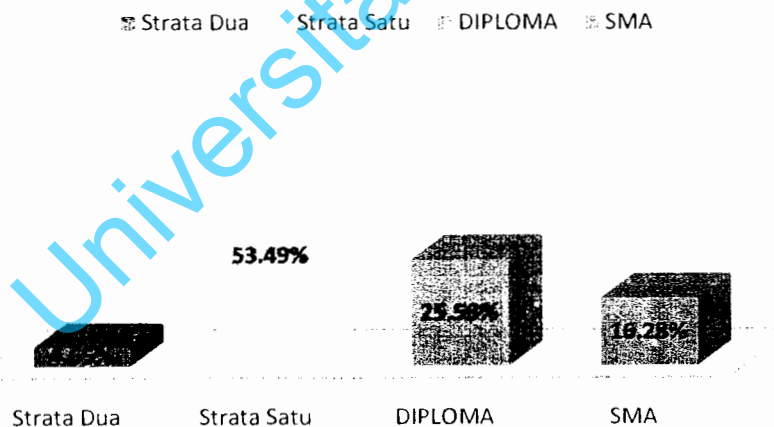
tingkat pendidikan SMA Sederajat sebesar 16,28% dan S.2 sebesar 4,65%. Tingkat pendidikan seorang berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Namun tidak menutup kemungkinan pula dengan tingkat pendidikan yang rendah juga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Untuk melihat data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel dan Grafik dibawah ini.

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Dua	2	4.65%
2	Strata Satu	23	53.49%
3	DIPLOMA	11	25.58%
4	SMA	7	16.28%
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian

### Karakteristik Pendidikan Responden



**Gambar 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

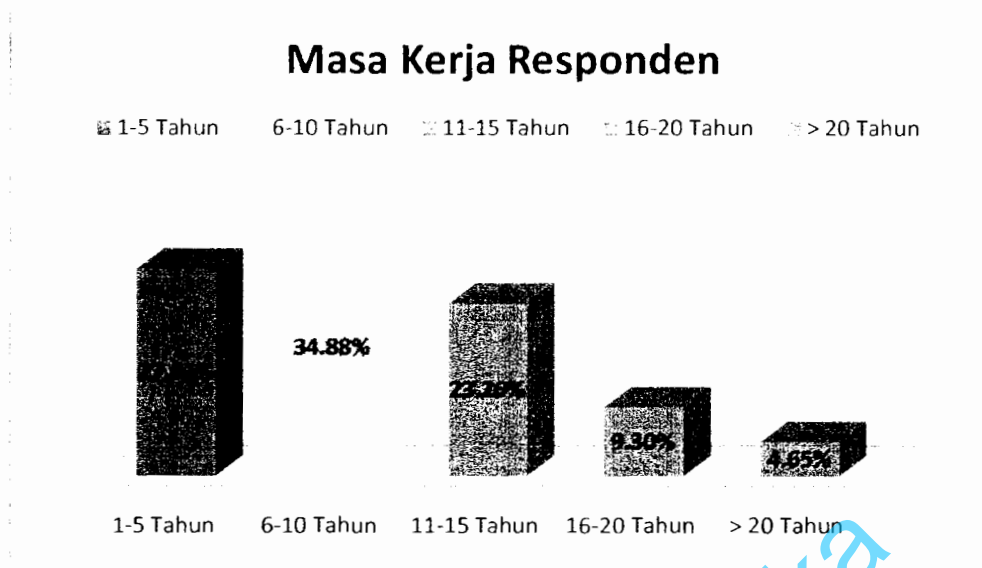
### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut. dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 6-15 tahun. Dimana untuk pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 27,91%, 6-10 sebanyak 15 orang atau sebesar 34,88%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 23,26%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 9,30%, dan untuk lebih dari 20 Cuma ada 2 orang atau jika dipersentasekan sebesar 4,65%. Untuk melihat data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik berikut.

**Tabel 4.3**  
Tingkat Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	12	27.91%
2	6-10 Tahun	15	34.88%
3	11-15 Tahun	10	23.26%
4	16-20 Tahun	4	9.30%
5	> 20 Tahun	2	4.65%
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



**Gambar 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Analisa Deskriptif Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang



tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2006:13).

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Menurut Triguno (2006:23) dalam melihat budaya kerja pegawai pada suatu organisasi dapat diukur melalui sikap pegawai terhadap pekerjaan serta perilaku pegawai pada waktu bekerja.

Sebelum lebih lanjut membahas gambaran Budaya kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penilaian untuk setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel Budaya kerja yaitu skor tertinggi  $5 \times 43 = 215$ , sedangkan skor terendah  $1 \times 43 = 43$ , skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Budaya kerja dengan rentang skor 34,4. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

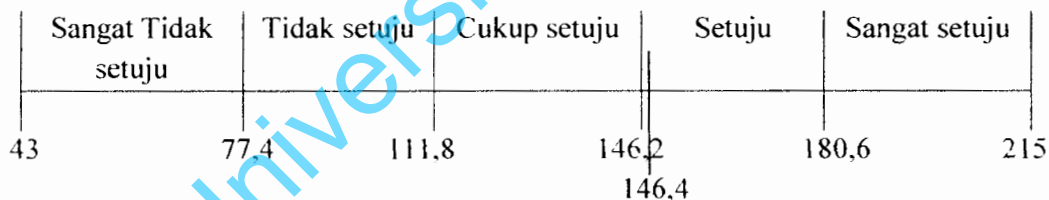
Tabel 4.4

Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini	0	4	17	21	1	148
2	Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	0	14	27	2	160
3	Pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi	0	7	19	17	0	139
4	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.	0	7	22	14	0	136
5	Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	16	22	1	149
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 1</b>		<b>0</b>	<b>4.4</b>	<b>17.6</b>	<b>20.2</b>	<b>0.8</b>	<b>146.4</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 1</b>		<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>41%</b>	<b>47%</b>	<b>2%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari lima pernyataan dimensi sikap terhadap pekerjaan variabel budaya kerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 10%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari lima pernyataan yang diajukan kepada

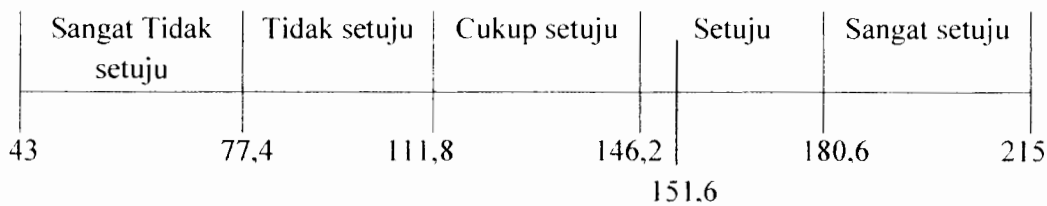
responden diperoleh total skor 146.4, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Sikap terhadap pekerjaan”. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Hal ini dapat dilihat dari rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini; selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan; pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi; Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan; serta Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.5**  
Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Senantiasa selalu rajin dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	7	20	16	0	138
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0	1	11	30	1	160
3	Selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	0	7	19	17	0	139
4	Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	0	2	9	27	5	164
5	Suka membantu sesama pegawai yang kesulitan dalam bekerja.	0	2	12	28	1	157
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 2</b>		<b>0</b>	<b>3.8</b>	<b>14.2</b>	<b>23.6</b>	<b>1.4</b>	<b>151.6</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 2</b>		<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>33%</b>	<b>55%</b>	<b>3%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari lima pernyataan dimensi perilaku pada waktu belajar variabel budaya kerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 3%, yang menyatakan setuju sebesar 55%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 33% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 9%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari lima pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 151.6, yang menyatakan bahwasanya responden cukup setuju atas pernyataan dimensi "Perilaku pada waktu bekerja". Perilaku pada waktu bekerja merupakan sikap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari rajin dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan; Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan; Selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan; Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya; serta Suka membantu sesama pegawai yang kesulitan dalam bekerja.

Secara umum Budaya Kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

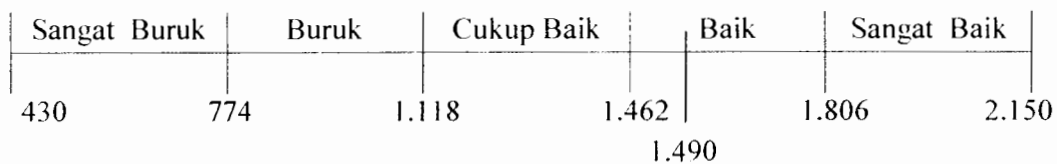
**Tabel 4.6.** Rangkuman Budaya kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
<b>DIMENSI 1: Sikap Terhadap Pekerjaan</b>			
1	Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini	148	Setuju
2	Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	160	Setuju
3	Pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi	139	Cukup Setuju
4	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.	136	Setuju
5	Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	149	Setuju
<b>DIMENSI 2: Perilaku Pada Waktu Bekerja</b>			
6	Senantiasa selalu rajin dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan	138	Cukup Setuju
7	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	160	Setuju
8	Selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	139	Cukup Setuju
9	Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	164	Cukup Setuju
10	Suka membantu sesama pegawai yang kesulitan dalam bekerja.	157	Setuju
<b>Total Skor Variabel Budaya Kerja</b>		<b>1490.0</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Budaya Kerja mencapai 1.490. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 10 \times 43 = 2.150$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 10 \times 43 = 430$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot

skor dengan rentang skor 344 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor total variabel Budaya kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo tergolong baik yaitu sebesar 1.490, hal ini menjelaskan bahwasanya budaya kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan “Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo memiliki perilaku sikap yang baik untuk mau dalam mempelajari tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang optimal kepada instansi. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya ada sebagian pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo belum begitu bisa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara langsung, dan cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk, jika sudah demikian maka akan berdampak terhadap tidak efisiennya pekerjaan.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan

fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2005:63)

#### **b. Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya

terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Sedarmayati (2006:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment) (Sarwoto dalam Sedarmayanti, 2006:21).

Sebelum lebih lanjut membahas gambaran lingkungan kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penilaian untuk setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel Lingkungan Kerja yaitu skor tertinggi  $5 \times 43 =$



215, sedangkan skor terendah  $1 \times 43 = 43$ , skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Lingkungan Kerja dengan rentang skor 34.4. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

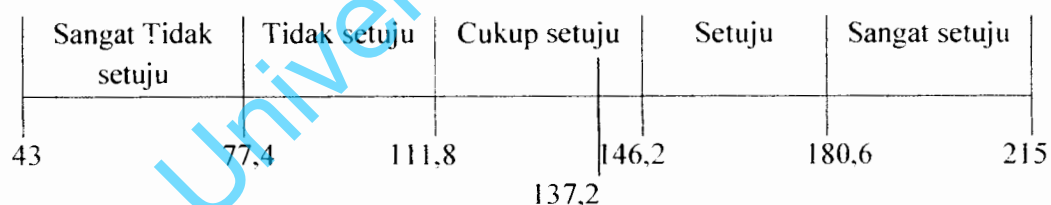
Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Fasilitas kantor ditempat saya bekerja sangatlah memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang optimal	0	8	22	13	0	134
2	Instansi tempat saya bernaung senantiasa selalu bersih sehingga membuat suasana kerja terasa nyaman	0	7	25	11	0	133
3	Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik	0	7	25	11	0	133
4	AC yang ada pada ruang kerja sangat membantu sekali dalam mendinginkan ruangan kerja disaat cuaca panas	0	8	22	13	0	134
5	Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari	0	4	19	20	0	145
6	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara jelas	0	6	18	19	0	142
7	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi	0	8	22	13	0	134

8	Temannya tempat saya bekerja sangat jarang sekali berbincang-bincang diruang kerja, sehingga tidak mengganggu konsentrasi bekerja	0	7	25	11	0	133
9	Warna cat dinding pada ruangan kerja sangat bersih, sehingga mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman	0	4	19	20	0	145
10	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman	0	7	23	13	0	135
11	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk bergerak bebas keluar masuk ruangan	0	7	27	9	0	131
12	Tata letak peralatan kerja dapat tertata dengan baik, sehingga tidak mengganggu saat bekerja	0	5	23	15	0	139
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 1</b>		<b>0</b>	<b>6.5</b>	<b>22.5</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>137.2</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 1</b>		<b>0%</b>	<b>15%</b>	<b>52%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 33%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 52% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 15%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua belas pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total

skor 137.2, yang menyatakan bahwasanya responden cukup setuju atas pernyataan dimensi “Lingkungan Kerja Fisik”. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

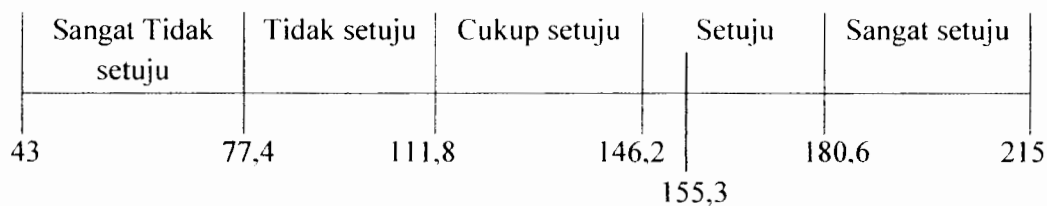
**Tabel 4.8**

Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Para pegawai betul-betul dapat menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.	0	1	19	21	2	153
2	Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.	0	3	18	22	0	148
3	Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban	0	2	8	23	10	170
4	Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai	0	1	17	24	1	154
5	Tidak terdapat konflik antar karyawan	0	2	16	23	2	154
6	Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan	0	5	16	15	7	153
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 2</b>		<b>0</b>	<b>2.33</b>	<b>15.7</b>	<b>21.3</b>	<b>3.67</b>	<b>155.3</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 2</b>		<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>36%</b>	<b>50%</b>	<b>9%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 9%, yang menyatakan setuju sebanyak 50%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 36% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 155.3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Lingkungan Kerja Non Fisik” yang diajukan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2006:31). Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Secara umum Lingkungan kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9.** Rangkuman Lingkungan Kerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
<b>DIMENSI 1: Lingkungan kerja fisik</b>			
1	Fasilitas kantor ditempat saya bekerja sangatlah memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang optimal	134	Cukup Setuju
2	Instansi tempat saya bernaung senantiasa selalu bersih sehingga membuat suasana kerja terasa nyaman	133	Cukup Setuju
3	Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik	133	Cukup Setuju
4	AC yang ada pada ruang kerja sangat membantu sekali dalam mendinginkan ruangan kerja disaat cuaca panas	134	Cukup Setuju
5	Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari	145	Cukup Setuju
6	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara jelas	142	Cukup Setuju
7	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi	134	Cukup Setuju
8	Teman-teman tempat saya bekerja sangat jarang sekali berbincang-bincang diruang kerja, sehingga tidak mengganggu konsentrasi bekerja	133	Cukup Setuju
9	Warna cat dinding pada ruangan kerja sangat bersih, sehingga mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman	145	Cukup Setuju
10	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman	135	Cukup Setuju

11	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk beraktifitas ruangan	131	Cukup Setuju
12	Tata letak peralatan kerja dapat tertata dengan baik, sehingga tidak mengganggu saat bekerja	139	Cukup Setuju
<b>DIMENSI 2: Lingkungan kerja non fisik</b>			
13	Para pegawai betul-betul dapat menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.	153	Setuju
14	Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.	148	Setuju
15	Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban	170	Setuju
16	Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai	154	Setuju
17	Tidak terdapat konflik antar karyawan	154	Setuju
18	Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan	153	Setuju
<b>Total Skor Variabel Lingkungan Kerja</b>		<b>2570.0</b>	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Lingkungan Kerja mencapai 2.570. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 18 \times 43 = 3.870$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 18 \times 43 = 774$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 619,2 sebagai berikut :

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
774	1.393,2	2.012,4	2.631,6	3.250,8
		2.570	9523	3.870

Berdasarkan bobot skor total variabel Lingkungan kerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo tergolong cukup baik yaitu sebesar 2.570, artinya lingkungan kerja yang ada saat ini cukup memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktiitasnya dalam bekerja, terutama untuk dimensi lingkungan kerja non fisik. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan "Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban". Hal ini mendiskripsikan bahwasanya lingkungan kerja non fisik berupa suasana santai dan keakraban dalam bekerja dapat tercipta dengan baik, yakni berupa komunikasi yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, tidak adanya tekanan dari atasan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik efisien dan efektif.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan "Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk beraktifitas dalam ruangan". Dari survey yang dilakukan pernyataan memiliki skor yang paling rendah, Hal ini menjelaskan bahwasanya ruang kerja tempat pegawai beraktifitas belumlah begitu memuaskan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa ruangan kerja yang ada saat ini tidaklah memadai lagi, ruangan yang seharusnya diisi oleh 3 orang, namun sekarang ruangnya diisi oleh 5 orang, sehingga membuat ruangan kerja menjadi sempit, panas dan agak sulit dalam melakukan pergerakan, karena dokumen-dokumen pentingpun tidak tersusun dengan rapi karena ruangan yang tidak memadai. suasana yang seperti hampir terjadi pada setiap ruangan yang ada.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihinggaan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

### **c. Analisa Deskriptif Variabel Kinerja**

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu instansi tersebut.

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-



tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai. Oleh sebab itu kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi/instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bernard (1999:27) mengemukakan bahwa output, kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktifitas.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Soedjono (2005:107) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja

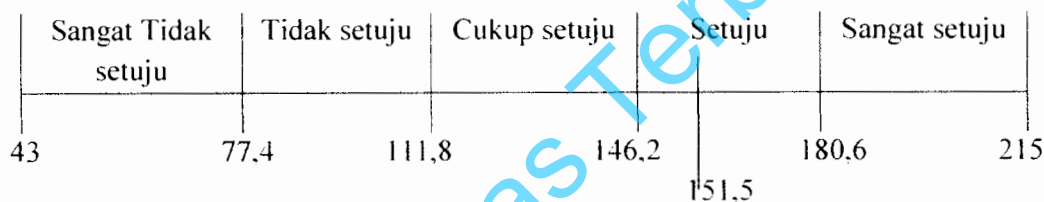
Sebelum lebih lanjut membahas gambaran kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penilaian untuk setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel kinerja yaitu skor tertinggi  $5 \times 43 = 215$ , sedangkan skor terendah  $1 \times 43 = 43$ , skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja dengan rentang skor 34,4. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10.** Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.	0	3	15	22	3	154
2	Hasil pekerjaan yang saya laksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.	0	2	21	18	2	149
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 1</b>		<b>0</b>	<b>2.5</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>2.5</b>	<b>151.5</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 1</b>		<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>42%</b>	<b>47%</b>	<b>6%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 6%, yang menyatakan setuju sebanyak 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 42%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 6%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 151.5, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “kualitas kerja”. Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam

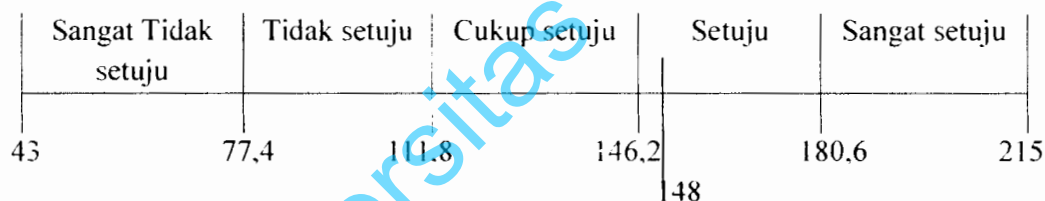
melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menciptakan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan yang diharapkan.

**Tabel 4.11.** Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	3	17	23	0	149
2	Saya senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.	0	4	17	22	0	147
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 2</b>		<b>0</b>	<b>3.5</b>	<b>17</b>	<b>22.5</b>	<b>0</b>	<b>148.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 2</b>		<b>0%</b>	<b>8%</b>	<b>40%</b>	<b>52%</b>	<b>0%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 52%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 40%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 148. yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "kuantitas kerja". Kuantitas kerja adalah Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat

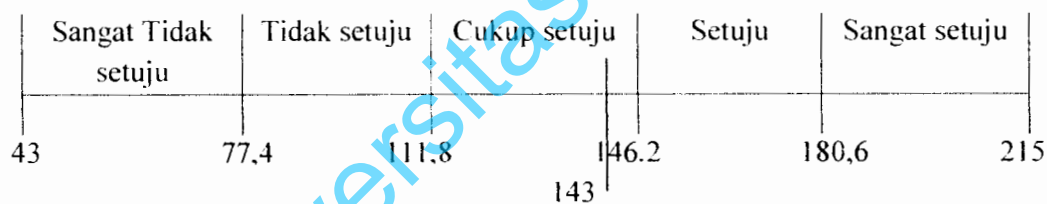
kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta senantiasa mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

**Tabel 4.12.** Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Diluar pekerjaan rutin,saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.	0	4	23	16	0	141
2	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	0	1	25	17	0	145
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 3</b>		<b>0</b>	<b>2.5</b>	<b>24</b>	<b>16.5</b>	<b>0</b>	<b>143.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 3</b>		<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>56%</b>	<b>38%</b>	<b>0%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas. maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 38%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 56%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 6%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 143, yang menyatakan bahwasanya responden cukup setuju atas pernyataan dimensi "Ketepatan waktu". Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang

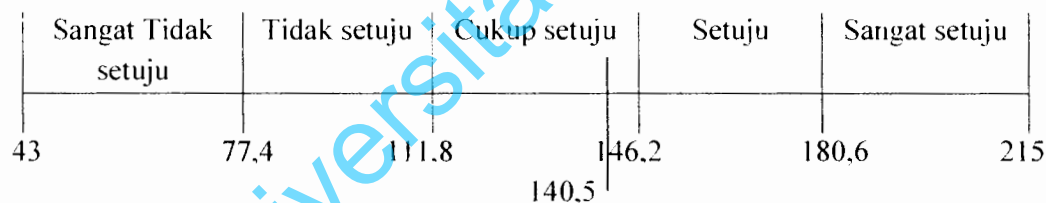
telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Hal ini dapat dilihat dari selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

**Tabel 4.13.** Frekuensi jawaban responden dimensi keempat variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien	0	5	21	16	1	142
2	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	6	21	16	0	139
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 4</b>		<b>0</b>	<b>5.5</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>0.5</b>	<b>140.5</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 4</b>		<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>49%</b>	<b>37%</b>	<b>1%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 1%, yang menyatakan setuju sebanyak 37%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 49%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 13%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 140,5, yang menyatakan bahwasanya responden cukup setuju atas pernyataan dimensi “Efektifitas kerja”.

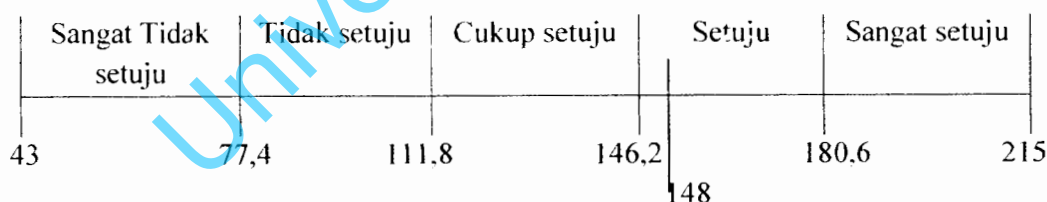
Efektifitas kerja merupakan Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Hal ini dapat dilihat dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dapat dilakukan sebaik mungkin serta mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien

**Tabel 4.14.** Frekuensi jawaban responden dimensi kelima variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya selalu mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain	0	1	18	24	0	152
2	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	0	4	20	19	0	144
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 5</b>		<b>0</b>	<b>2.5</b>	<b>19</b>	<b>21.5</b>	<b>0</b>	<b>148.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 5</b>		<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>44%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 50%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 44%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 6%. Berdasarkan bobot skor rata-

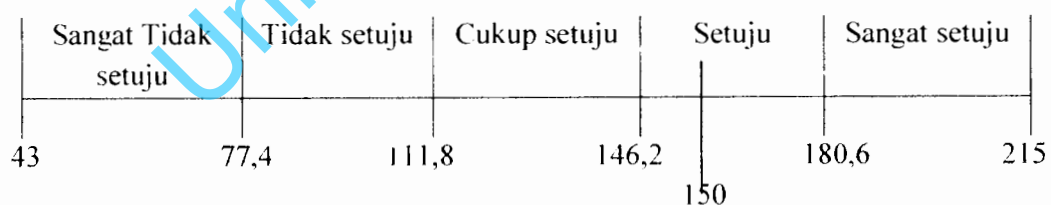
rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 148, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Kemandirian”. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain serta memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan.

**Tabel 4.15.** Frekuensi jawaban responden dimensi keenam variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0	3	23	17	0	143
2	Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.	0	0	16	26	1	157
<b>Rata-rata Jawaban Dimensi 6</b>		<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>19.5</b>	<b>21.5</b>	<b>0.5</b>	<b>150.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Dimensi 6</b>		<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>45%</b>	<b>50%</b>	<b>1%</b>	

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner*

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 1%, yang menyatakan setuju sebanyak

50%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 45%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 150, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Komitmen kerja”. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antar pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab terhadap organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, serta mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.

Untuk melihat secara umum Kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini.

**Tabel 4.16.** Rangkuman Kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
<b>DIMENSI 1: Kualitas Kerja</b>			
1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.	154	Setuju
2	Hasil pekerjaan yang saya laksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.	149	Cukup Setuju
<b>DIMENSI 2: Kuantitas Kerja</b>			
3	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	149	Cukup Setuju
4	Saya senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.	147	Cukup Setuju
<b>DIMENSI 3: Ketepatan Waktu</b>			
5	Diluar pekerjaan rutin.saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.	141	Cukup Setuju
6	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	145	Setuju



<b>DIMENSI 4: Efektifitas Kerja</b>			
7	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien	142	Cukup Setuju
8	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	139	Setuju
<b>DIMENSI 5: Kemandirian</b>			
9	Saya selalu mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain	152	Setuju
10	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	144	Cukup Setuju
<b>DIMENSI 6: Komitmen Kerja</b>			
11	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	143	Setuju
12	Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.	157	Cukup Setuju
<b>Total Skor Variabel Kinerja Pegawai</b>		<b>1762.0</b>	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, skor total nilai kumulatif variabel kinerja mencapai 1.762. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 12 \times 43 = 2.580$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 12 \times 43 = 516$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 412,8 sebagai berikut :

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
516	928.8	1.341.6	1.754.4	2.167.2
			1.762	2.580

Berdasarkan bobot skor total variabel Kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo tergolong baik yaitu sebesar 1.762, bila dilihat dari rentang skor diatas tampak bobot skor variabel kinerja berada pada rentang Baik. Hal ini

menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo dikategorikan baik, dimana skor tertinggi berada pada pernyataan “Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya pegawai komitmen yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya sebagian pegawai belum begitu dalam memanage waktu, memanfaatkan waktu sebaik mungkin didalam melaksanakan pekerjaannya, dan cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Sehingga membuat hasil pekerjaan yang diberikan menjadi tidak efisien.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal. Secara umum berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo kinerja pegawai sudah baik, diharapkan kedepannya hasil kinerja yang baik ini dapat dipertahankan dan tingkatkan lagi guna untuk memberikan hasil kerja yang optimal dalam pencapaian visi dan misi instansi. Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan

menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

## 2. Hasil Analisis Kuantitatif

### a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.17.

**Tabel 4.17**  
Hasil Estimasi Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.353	.137		2.568	.014
1 BUDAYA KERJA_X1	.309	.063	.360	4.934	.000
LINGKUNGAN KERJA_X2	.610	.069	.648	8.890	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y  
Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,353 + 0,309 X_1 + 0,610 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Budaya Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Budaya kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,353. Menejelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Budaya Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ ) pegawai sebesar 0,353 atau 35,3%.
- 3) Koefisien variabel budaya kerja memberikan nilai sebesar 0,309 yang berarti jika organisasi memiliki budaya kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,610 yang berarti jika organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang baik maka mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain.

#### **b. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.18:

**Tabel 4.18**  
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.926	.922	.1149870

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA\_X2, BUDAYA KERJA\_X1

Output pada Tabel 4.18 diatas menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0.926 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 92.6%. sedangkan sisanya sebesar 7.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square. adalah R-Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,922. Sedangkan Standard Error of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.1149870, artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.1149870.

### c. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas budaya kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja ( $Y$ ) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya budaya kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ).

Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya budaya kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 4.19**  
Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
1	Budaya Kerja ( $X_1$ )	4.934	0.000
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	8.890	0.000

Sumber: Hasil Estimasi Regresi

### Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$ : Budaya Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$ : Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 4.934. dikarenakan nilai t hitung  $> t$  Tabel ( $4.934 > 1.683$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu puta untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara

parsial variabel independent budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

#### **Menjawab Hipotesis Kedua**

$H_0: \rho = 0$ ; Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.19 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 8.890, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $8.890 > 1.683$ ) maka  $H_0$  ditolak. artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $<$  0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan linier antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

#### **d. Hasil Uji F (Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau

simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.20**  
Hasil Uji F Secara Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.611	2	3.306	250.011	.000 <sup>b</sup>
Residual	.529	40	.013		
Total	7.140	42			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA\_X2, BUDAYA KERJA\_X1

### Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$ ; Budaya kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Budaya kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.



Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 250.011 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0.000. dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $250.011 > 3.226$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Budaya kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Budaya kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

### **C. Analisa dan Pembahasan**

#### **1. Pembahasan Pertama**

Berdasarkan tujuan peneltian pertama Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa dua dimensi budaya kerja yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu kerja berpengaruh terhadap enam dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian serta komitmen

kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika pegawai memiliki budaya kerja berupa sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Serta memiliki perilaku yang baik pada waktu bekerja seperti rajin berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dengan memberikan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik, efektifitas kerja yang baik, mandiri dalam melaksanakan pekerjaan, serta akan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap instansi tempat pegawai tersebut bernaung.

Hasil penelitian ini juga dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa budaya kerja yang merupakan pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Ndraha, 2006:80). Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red

Cross (IFRC) Banda Aceh. Dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan.

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel budaya kerja yang paling besar frekuensinya berada pada pernyataan "Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya". Hal ini mendeskripsikan bahwasanya pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo memiliki perilaku sikap yang baik untuk mau dalam mempelajari tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai mampu memberikan hasil kerja yang optimal kepada instansi. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan "Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan". Hal ini menjelaskan bahwasanya ada sebagian pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo belum begitu bisa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara langsung, dan cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk, jika sudah demikian maka akan berdampak terhadap tidak efisiennya pekerjaan.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang

dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang diinulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

## **2. Pembahasan Kedua**

Berdasarkan tujuan penelitian kedua Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa dua dimensi lingkungan kerja yaitu

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap enam dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian serta komitmen kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung kinerja pegawainya berupa ruang kerja yang nyaman, bersih, fasilitas yang lengkap serta hubungan kerja yang antara sesama rekan kerja dan maupun dengan atasan maka mampu memberikan kenyamanan bagi sehingga pegawai senantiasa akan memberikan output berupa kualitas hasil kerja yang baik pula, efektifitas dalam bekerja, serta akan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap instansi tempat pegawai tersebut bernaung.

Hasil penelitian ini juga dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito dalam Intanghina, 2008:137). Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel lingkungan kerja yang paling besar frekuensinya berada pada pernyataan "Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban". Hal ini mendeskripsikan bahwasanya lingkungan kerja non fisik berupa suasana santai dan keakraban dalam bekerja dapat tercipta dengan baik, yakni berupa komunikasi yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, tidak adanya tekanan dari atasan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik efisien dan efektif. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan "Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk beraktifitas dalam ruangan". Dari survey yang dilakukan pernyataan memiliki skor yang paling rendah. Hal ini menjelaskan bahwasanya ruang kerja tempat pegawai beraktifitas belumlah begitu memuaskan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa ruangan kerja yang ada saat ini tidaklah memadai lagi, ruangan yang seharusnya diisi oleh 3 orang, namun sekarang ruangnya diisi oleh 5 orang, sehingga membuat ruangan kerja menjadi sempit, panas dan agak sulit dalam melakukan pergerakan, karena dokumen-dokumen pentingpun tidak tersusun dengan rapi karena ruangan yang tidak memadai. suasana yang seperti hampir terjadi pada setiap ruangan yang ada.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai

itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment) (Sarwoto dalam Sedarmayanti, 2006:21). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dua jenis lingkungan ini hendaknya haruslah tercipta dengan baik agar dapat tercipta



suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Pembahasan Ketiga**

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa Budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana besarnya hubungan antara budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja yaitu sebesar 92,6%, sedangkan sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara dua variabel bebas yaitu Kedisiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika budaya kerja dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan tujuan penelian pertama adalah bahwa Budaya kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika pegawai memiliki budaya kerja berupa sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Serta memiliki perilaku yang baik pada waktu bekerja seperti rajin berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dengan memberikan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik,

efektifitas kerja yang baik, mandiri dalam melaksanakan pekerjaan, serta akan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap instansi tempat pegawai tersebut bernaung.

2. Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung kinerja pegawainya berupa ruang kerja yang nyaman, bersih, fasilitas yang lengkap serta hubungan kerja yang antara sesama rekan kerja dan maupun dengan atasan maka mampu memberikan kenyamanan bagi sehingga pegawai senantiasa akan memberikan output berupa kualitas hasil kerja yang baik pula, efektifitas dalam bekerja, serta akan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap instansi tempat pegawai tersebut bernaung.
3. Budaya kerja dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika budaya kerja dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

## B. Saran

### 1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam rangka memperbaiki budaya kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Bungo sebagai berikut:

- a. Diharapkan kedepan pimpinan mampu memperhatikan dan merubah budaya kerja yang berhubungan dengan sikap pegawai yang suka menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan, karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden, sebagian responden menyatakan bahwa pada dasarnya acap kali suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.
- b. Diharapkan kedepan pimpinan mampu membenahi lingkungan kerja yang saat ini yang kurang begitu mendukung bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana hal ini tampak dari kondisi ruang kerja yang tidak kondusif lagi sehingga membuat ruang gerak dalam bekerja menjadi terbatas dan tidak leluasa. dan ini hampir terjadi pada setiap ruangan yang ada pada BPKAD Kabupaten Bungo.
- c. Diharapkan kedepan pimpinan mampu memberikan teguran kepada pegawainya untuk senantiasa dapat memanfaatkan waktu kerja yang ada dengan sebaik mungkin. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan pegawai belum begitu mampu dalam memanage waktu, memanfaatkan waktu sebaik mungkin didalam melaksanakan pekerjaannya, dan

cenderung suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Sehingga membuat hasil pekerjaan yang diberikan menjadi tidak efisien.

## 2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Universitas Terbuka

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume.9, Nomor.2.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Undip.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto dan Supomo. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Kurniawan. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 1 No. 1.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2005). *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, T. (2006). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osborn dan Plastrik. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Pradana, G. R. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)*. Naskah Publikasi Jurnal Program Studi Agribisnis Universitas Brawijaya.
- Prihantoro. (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Jurnal Unimus Vol.8 No.2.
- Putra. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya Vol.6, No.1.
- Riduwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya dan Lasmini. (2007). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai di Politeknik Negeri Bali*. Jakarta: Binus.
- Sedarmayanti, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Yogyakarta : YKPN.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supangat, A. (2007). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. Prasetya, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, B. (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Sulita, bandung
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.

Ma. Bungo,

2014

**Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner**

Kepada Yth.  
Bpk/Ibu/Sdr. Responden  
Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : YUSNANI  
NIM : 018578964  
Status : Mahasiswa S2 (Strata Dua) Magister Manajemen  
Universitas Terbuka Jambi

Memohon bantuan bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan para Pegawai Negeri Sipil Pada BPKAD Kabupaten Bungo. Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk mengetahui hasil Tesis saya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo*". Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya  
Peneliti

**YUSNANI**  
**NIM: 018578964**



**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan berikut ini
4. Terima kasih atas partisipasinya

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Umur:  18 – 25 Tahun  26 – 35 Tahun  
 36 – 45 Tahun  46 – 55 Tahun  
 > 55 Tahun
2. Lama Kerja  < 5 Tahun  6-10 Tahun  11-15 Tahun  
 16-20 Tahun  > 20 Tahun
3. Pendidikan:  ≤ SLTA  Diploma  Sarjana  
 Master (S)  Doktoral (S3)

**KUESIONER****1. BUDAYA KERJA (X<sub>1</sub>)**

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;  
 5 = Sangat Setuju.

No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
<b>A</b>	<b>Sikap Terhadap Pekerjaan</b>					
1	Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
3	Pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi					
4	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					
5	Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>B</b>	<b>Perilaku Pada Waktu Bekerja</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Senantiasa selalu rajin dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
7	Memiliki kemampuan dalam					

		menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
	8	Selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
	9	Memiliki kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya					
	10	Suka membantu sesama pegawai yang kesulitan dalam bekerja.					

## 2. LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

A	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
		<b>Lingkungan kerja fisik</b>					
	1	Fasilitas kantor ditempat saya bekerja sangatlah memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang optimal					
	2	Instansi tempat saya bernaung senantiasa selalu bersih sehingga membuat suasana kerja terasa nyaman					
	3	Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik					
	4	AC yang ada pada ruang kerja sangat membantu sekali dalam mendinginkan ruangan kerja disaat cuaca panas					
	5	Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari					
	6	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara jelas					
	7	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi					
	8	Teman-teman tempat saya bekerja sangat jarang sekali berbincang-bincang diruang kerja, sehingga tidak mengganggu konsentrasi bekerja					
	9	Warna cat dinding pada ruangan kerja					

		sangat bersih, sehingga mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman					
	10	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas. sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman					
	11	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk bergerak bebas keluar masuk ruangan					
	12	Tata letak peralatan kerja dapat tertata dengan baik. sehingga tidak mengganggu saat bekerja					
<b>B</b>	<b>Lingkungan kerja non fisik</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	13	Para pegawai betul-betul dapat menghormati. menghargai kepemimpinan atasannya.					
	14	Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.					
	15	Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban					
	16	Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai					
	17	Tidak terdapat konflik antar karyawan					
	18	Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan					

### 3. KINERJA PEGAWAI(Y)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
<b>A</b>	<b>Kualitas Kerja</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1	Saya selalu mengutamakan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.					
	2	Hasil pekerjaan yang saya laksanakan dapat diterima dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.					
<b>B</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>						
	3	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					

	4	Saya senantiasa selalu mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.					
<b>C Ketepatan Waktu</b>							
	5	Diluar pekerjaan rutin,saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan lain dengan baik.					
	6	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.					
<b>D Efektivitas Kerja</b>							
	7	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien					
	8	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
<b>E Kemandirian</b>							
	9	Saya selalu mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa harus dibantu oleh orang lain					
	10	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan					
<b>F Komitmen Kerja</b>							
	11	Saya mempunyai komitmen untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.					
	12	Saya mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja.					

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini

Ma. Bungo, .....2014  
Salam Hormat saya

**YUSNANI**  
*Mhs. MM UT Jambi*

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL DEPENDENT (X1) BUDAYA KERJA											
RESPONDEN	DIMENSI 1					DIMENSI 2					RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.80
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.70
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.80
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.10
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.90
6	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.80
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.10
8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3.50
9	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3.60
10	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2.90
11	3	3	2	4	3	2	4	2	2	4	2.90
12	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3.60
13	3	3	2	4	3	2	4	2	2	4	2.90
14	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3.50
15	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3.40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
17	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3.50
18	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10
19	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3.50
20	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3.60
21	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3.60
22	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.20
23	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3.60
24	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3.40
25	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.80
26	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2.50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
28	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3.70
29	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3.50
30	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3.50
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2.90
32	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3.60
33	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3.40
34	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3.50
35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4.50
36	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3.40
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.80
38	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2.50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3.70
41	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2.30
42	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3.50
43	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3.60

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL DEPENDENT (X2) LINGKUNGAN KERJA																		RATA-RATA
	DIMENSI 1												DIMENSI 2						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3.06
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3.67
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3.39
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3.50
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3.72
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3.39
7	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2.72
8	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.11
9	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3.44
10	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2.94
11	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3.17
12	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3.22
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2.33
14	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	3.56
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3.17
16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3.61
17	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3.61
18	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2.39
19	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3.44
20	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3.33
21	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3.33
22	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2.72
23	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3.33
24	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3.39
25	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3.61

26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2.22
27	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3.33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3.78
29	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	5	3.33
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3.44
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.11
32	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3.44
33	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3.44
34	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2.83
35	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3.56
36	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3.28
37	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3.56
38	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2.44
39	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3.78
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4.00
41	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2.11
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	5	3	5	3.33
43	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3.39

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA PEGAWAI													
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		DIMENSI 6		RATA-RATA
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3.08
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.58
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3.50
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3.50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
6	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3.58
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.92
8	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3.42
9	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3.50
10	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3.08
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3.17
12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3.42
13	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2.50
14	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3.58
15	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3.33
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
17	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3.58
18	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2.42
19	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3.50
20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3.58
21	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3.42
22	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3.08
23	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3.50
24	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3.42
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3.67
26	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2.42
27	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.75
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.83
29	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3.50
30	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3.50
31	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3.17
32	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3.50
33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3.50
34	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.17
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.08
36	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3.33
37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3.67
38	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2.58
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4.00
41	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2.75
42	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3.33
43	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3.67



## HASIL KONVERSI DATA ORDINAL MENJADI DATA INTERVAL

VARIABEL DEPENDENT (X1) BUDAYA KERJA											
RESPONDEN	DIMENSI 1					DIMENSI 2					RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	2.89	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	3.80
2	2.89	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	3.69
3	2.89	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	3.80
4	2.89	4.03	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	3.00
5	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	3.92
6	2.89	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	3.80
7	2.89	4.03	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	3.00
8	4.03	2.89	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.46
9	2.89	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	1.96	4.03	3.60
10	4.03	4.03	1.96	2.89	4.03	1.96	2.89	1.96	1.96	2.89	2.86
11	2.89	2.89	1.96	4.03	2.89	1.96	4.03	1.96	1.96	4.03	2.86
12	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.57
13	2.89	2.89	1.96	4.03	2.89	1.96	4.03	1.96	1.96	4.03	2.86
14	4.03	2.89	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.46
15	2.89	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.35
16	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03
17	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	1.96	4.03	3.48
18	1.96	2.89	1.96	1.96	1.96	1.96	1.96	1.96	1.96	1.96	2.05
19	2.89	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	3.46
20	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	3.57
21	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.57
22	4.03	2.89	2.89	2.89	4.03	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	3.12
23	4.03	2.89	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	3.57
24	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	1.96	4.03	3.37
25	4.03	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	3.80
26	1.96	4.03	1.96	2.89	1.96	1.96	2.89	1.96	1.96	2.89	2.45
27	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03
28	4.03	5.47	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	3.72
29	4.03	2.89	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.46
30	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.46
31	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	2.89	1.96	2.89	2.80
32	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.57
33	2.89	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	3.35
34	4.03	2.89	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	3.46
35	5.47	4.03	4.03	5.47	5.47	4.03	5.47	4.03	4.03	5.47	4.75
36	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	1.96	4.03	3.37
37	4.03	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	3.80
38	1.96	4.03	1.96	2.89	1.96	1.96	2.89	1.96	1.96	2.89	2.45
39	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03	4.03
40	4.03	5.47	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	3.72
41	1.96	2.89	1.96	1.96	1.96	1.96	4.03	1.96	1.96	1.96	2.26
42	2.89	4.03	2.89	4.03	2.89	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	3.46
43	4.03	4.03	4.03	2.89	4.03	2.89	4.03	4.03	2.89	2.89	3.57

## HASIL KONVERSI DATA ORDINAL MENJADI DATA INTERVAL

VARIABEL DEPENDENT (X2) LINGKUNGAN KERJA																			
RESPONDEN	DIMENSI 1												DIMENSI 2						RATA-RATA
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
1	2.14	3.26	3.26	2.14	3.26	2.14	2.14	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.33
2	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	4.03
3	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	3.71
4	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.84
5	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	4.42	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	4.10
6	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	3.71
7	3.26	2.14	2.14	3.26	3.26	2.14	3.26	2.14	3.26	4.42	2.14	4.42	3.26	3.26	2.14	3.26	3.26	2.14	2.95
8	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	2.14	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.39
9	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	3.78
10	2.14	3.26	3.26	2.14	4.42	4.42	2.14	3.26	4.42	3.26	3.26	2.14	2.14	3.26	4.42	2.14	3.26	4.42	3.21
11	2.14	4.42	4.42	2.14	3.26	4.42	2.14	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	2.14	4.42	4.42	2.14	3.26	4.42	3.46
12	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	2.14	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.52
13	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	3.26	2.14	2.14	3.26	3.26	2.14	2.14	2.14	4.42	2.14	2.14	2.14	2.14	2.52
14	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	5.71	3.26	5.71	5.71	3.93
15	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.45
16	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	5.71	4.42	4.42	5.71	3.98
17	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	2.14	4.42	3.97
18	2.14	3.26	3.26	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	2.14	2.14	3.26	3.26	2.14	2.14	3.26	2.14	2.14	3.26	2.58
19	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	2.14	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	3.78
20	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.65
21	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.65
22	3.26	2.14	2.14	3.26	4.42	2.14	3.26	2.14	4.42	3.26	2.14	3.26	3.26	3.26	2.14	3.26	3.26	2.14	2.95
23	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.65
24	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	2.14	4.42	3.71
25	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.97
26	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	3.26	2.14	2.14	3.26	2.39
27	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	3.65

28	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.16
29	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	4.42	2.14	3.26	3.26	3.26	4.42	5.71	3.26	3.26	5.71	3.66
30	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	5.71	3.26	4.42	5.71	3.79
31	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.39
32	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	2.14	4.42	3.78
33	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.78
34	3.26	2.14	2.14	3.26	4.42	4.42	3.26	2.14	4.42	3.26	2.14	3.26	3.26	4.42	2.14	3.26	2.14	2.14	3.08
35	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	5.71	3.26	4.42	4.42	3.26	3.91
36	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	2.14	3.26	3.58
37	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	3.90
38	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	4.42	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	4.42	2.14	3.26	4.42	2.64
39	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	4.42	5.71	4.42	3.26	5.71	4.18
40	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	4.42	3.26	4.42	3.26	5.71	4.42	4.42	5.71	4.43
41	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	3.26	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	2.14	2.26
42	3.26	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	2.14	3.26	2.14	3.26	4.42	5.71	3.26	5.71	5.71	3.67
43	3.26	3.26	3.26	3.26	4.42	3.26	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	4.42	4.42	3.26	3.26	4.42	4.42	3.26	3.71

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA PEGAWAI													
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		DIMENSI 6		RATA-RATA
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	2.95	1.9	2.95	2.95	1.9	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	3.09
2	4.19	4.19	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	3.67
3	4.19	4.19	2.95	2.95	4.19	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	3.57
4	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	3.57
5	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19
6	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	3.67
7	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	1.9	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	2.86
8	2.95	2.95	4.19	4.19	2.95	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	2.95	3.47
9	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	3.57
10	2.95	1.9	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	3.07
11	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	3.16
12	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	3.47
13	1.9	1.9	2.95	1.9	1.9	1.9	1.9	2.95	4.19	2.95	1.9	2.95	2.44
14	2.95	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	3.67
15	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	3.36
16	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.09
17	2.95	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	3.67
18	1.9	2.95	1.9	1.9	1.9	2.95	1.9	1.9	2.95	1.9	1.9	4.19	2.35
19	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	3.57
20	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	3.67
21	2.95	2.95	4.19	4.19	2.95	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	2.95	3.47
22	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	1.9	3.07
23	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	3.57
24	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	3.47
25	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	2.95	4.19	3.78
26	1.9	2.95	1.9	2.95	1.9	2.95	1.9	1.9	2.95	1.9	1.9	2.95	2.34
27	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	3.88
28	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	4.19	3.98
29	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	2.95	4.19	3.57
30	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	3.57
31	2.95	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	3.16
32	2.95	2.95	4.19	4.19	2.95	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	3.57
33	4.19	4.19	2.95	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	3.57
34	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	3.16
35	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	5.69	4.19	4.19	4.19	4.32
36	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	3.36
37	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	3.78
38	2.95	1.9	2.95	1.9	1.9	2.95	2.95	1.9	2.95	1.9	2.95	2.95	2.51
39	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19
40	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	4.19	5.69	4.19	2.95	4.19	4.19	4.19	4.21
41	4.19	1.9	1.9	1.9	1.9	4.19	1.9	1.9	4.19	1.9	4.19	2.95	2.75
42	4.19	2.95	2.95	2.95	2.95	4.19	2.95	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	3.36
43	4.19	4.19	4.19	2.95	4.19	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	2.95	4.19	3.78

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL BUDAYA KERJA (X<sub>1</sub>)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	RATA X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.143	.501**	.479**	.880**	.481**	.390**	.501**	.377*	.479**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.362	.001	.001	.000	.001	.010	.001	.013	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.143	1	.350*	.058	.160	.337*	-.028	.350*	.072	.058	.336*
	Sig. (2-tailed)	.362		.022	.714	.307	.027	.861	.022	.647	.714	.027
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.501**	.350*	1	.351*	.394**	.977**	.289	1.000**	.678**	.351*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022		.021	.009	.000	.060	.000	.000	.021	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.479**	.058	.351*	1	.497**	.391**	.836**	.351*	.421**	1.000**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.001	.714	.021		.001	.009	.000	.021	.005	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.880**	.160	.394**	.497**	1	.374*	.407**	.394**	.287	.497**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.307	.009	.001		.014	.007	.009	.062	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.481**	.337*	.977**	.391**	.374*	1	.276	.977**	.688**	.391**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.000	.009	.014		.073	.000	.000	.009	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.390**	-.028	.289	.836**	.407**	.276	1	.289	.353*	.836**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.010	.861	.060	.000	.007	.073		.060	.020	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	.501**	.350*	1.000**	.351*	.394**	.977**	.289	1	.678**	.351*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022	.000	.021	.009	.000	.060		.000	.021	.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson Correlation	.377*	.072	.678**	.421**	.287	.688**	.353	.678**	1	.421**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.013	.647	.000	.005	.062	.000	.020	.000		.005	.000
X1.10	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.479**	.058	.351*	1.000**	.497**	.391**	.836**	.351*	.421**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.001	.714	.021	.000	.001	.009	.000	.021	.005		.000
RATA_X1	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.740**	.336*	.847**	.731**	.686**	.846**	.626**	.847**	.719**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	43	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)

		Correlations																		
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	RATA X2
	Pearson Correlation	1	.344 <sup>*</sup>	.344 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.372 <sup>*</sup>	.072	1.000 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.372 <sup>*</sup>	.521 <sup>**</sup>	.265	.413 <sup>**</sup>	.848 <sup>**</sup>	.320 <sup>*</sup>	.158	.848 <sup>**</sup>	.286	.158	.762 <sup>**</sup>
X2.1	Sig. (2-tailed)		.024	.024	.000	.014	.647	.000	.024	.014	.000	.086	.006	.000	.036	.310	.000	.063	.310	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.344 <sup>*</sup>	1	1.000 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.253	.300	.344 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.253	.242	.944 <sup>**</sup>	.231	.311 <sup>*</sup>	.264	.517 <sup>**</sup>	.311 <sup>*</sup>	.077	.517 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>
X2.2	Sig. (2-tailed)	.024		.000	.024	.102	.050	.024	.000	.102	.118	.000	.137	.043	.088	.000	.043	.625	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.344 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	1	.344 <sup>*</sup>	.253	.300	.344 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.253	.242	.944 <sup>**</sup>	.231	.311 <sup>*</sup>	.264	.517 <sup>**</sup>	.311 <sup>*</sup>	.077	.517 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>
X2.3	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.024	.102	.050	.024	.000	.102	.118	.000	.137	.043	.088	.000	.043	.625	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	1.000 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.344 <sup>*</sup>	1	.372 <sup>*</sup>	.072	1.000 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.372 <sup>*</sup>	.521 <sup>**</sup>	.265	.413 <sup>**</sup>	.848 <sup>**</sup>	.320 <sup>*</sup>	.158	.848 <sup>**</sup>	.286	.158	.762 <sup>**</sup>
X2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.024		.014	.647	.000	.024	.014	.000	.086	.006	.000	.036	.310	.000	.063	.310	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.372 <sup>*</sup>	.253	.253	.372 <sup>*</sup>	1	.111	.372 <sup>*</sup>	.253	1.000 <sup>**</sup>	.471 <sup>**</sup>	.192	.240	.419 <sup>**</sup>	.390 <sup>**</sup>	.243	.419 <sup>**</sup>	.163	.243	.591 <sup>**</sup>
X2.5	Sig. (2-tailed)	.014	.102	.102	.014		.479	.014	.102	.000	.001	.217	.122	.005	.010	.117	.005	.295	.117	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.072	.300	.300	.072	.111	1	.072	.300	.111	.009	.295	-.157	-.048	.084	.509 <sup>**</sup>	-.048	.163	.509 <sup>**</sup>	.343 <sup>*</sup>
X2.6	Sig. (2-tailed)	.647	.050	.050	.647	.479		.647	.050	.479	.953	.055	.316	.760	.591	.000	.760	.296	.000	.024
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	1.000 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.344 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.372 <sup>*</sup>	.072	1	.344 <sup>*</sup>	.372 <sup>*</sup>	.521 <sup>**</sup>	.265	.413 <sup>**</sup>	.848 <sup>**</sup>	.320 <sup>*</sup>	.158	.848 <sup>**</sup>	.286	.158	.762 <sup>**</sup>
X2.7	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.024	.000	.014	.647		.024	.014	.000	.086	.006	.000	.036	.310	.000	.063	.310	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	.344 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.344 <sup>*</sup>	.253	.300	.344 <sup>*</sup>	1	.253	.242	.944 <sup>**</sup>	.231	.311 <sup>*</sup>	.264	.517 <sup>**</sup>	.311 <sup>*</sup>	.077	.517 <sup>**</sup>	.724 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.024	.102	.050	.024		.102	.118	.000	.137	.043	.088	.000	.043	.625	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.372 <sup>·</sup>	.253	.253	.372 <sup>·</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.111	.372 <sup>·</sup>	.253	1	.471 <sup>**</sup>	.192	.240	.419 <sup>**</sup>	.390 <sup>**</sup>	.243	.419 <sup>**</sup>	.163	.243	.591 <sup>**</sup>	
X2.9	Sig. (2-tailed)	.014	.102	.102	.014	.000	.479	.014	.102		.001	.217	.122	.005	.010	.117	.005	.295	.117	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.521 <sup>**</sup>	.242	.242	.521 <sup>**</sup>	.471 <sup>**</sup>	.009	.521 <sup>**</sup>	.242	.471 <sup>**</sup>	1	.213	.468 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.178	-.130	.520 <sup>**</sup>	.110	-.130	.507 <sup>**</sup>	
X2.10	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.118	.000	.001	.953	.000	.118	.001		.170	.002	.000	.254	.406	.000	.482	.406	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.265	.944 <sup>**</sup>	.944 <sup>**</sup>	.265	.192	.295	.265	.944 <sup>**</sup>	.192	.213	1	.270	.244	.297	.507 <sup>**</sup>	.244	.090	.507 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	
X2.11	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.000	.086	.217	.055	.086	.000	.217	.170		.079	.114	.053	.001	.114	.567	.001	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.413 <sup>**</sup>	.231	.231	.413 <sup>**</sup>	.240	-.157	.413 <sup>**</sup>	.231	.240	.468 <sup>**</sup>	.270	1	.443 <sup>**</sup>	.269	-.104	.443 <sup>**</sup>	.144	-.104	.427 <sup>**</sup>	
X2.12	Sig. (2-tailed)	.006	.137	.137	.006	.122	.316	.006	.137	.122	.002	.079		.003	.081	.505	.003	.356	.505	.004	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.848 <sup>**</sup>	.311 <sup>·</sup>	.311 <sup>·</sup>	.848 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	-.048	.848 <sup>**</sup>	.311 <sup>·</sup>	.419 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.244	.443 <sup>**</sup>	1	.351 <sup>·</sup>	.198	1.000 <sup>**</sup>	.342 <sup>·</sup>	.198	.756 <sup>**</sup>	
X2.13	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.043	.000	.005	.760	.000	.043	.005	.000	.114	.003		.021	.203	.000	.025	.203	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.320 <sup>·</sup>	.264	.264	.320 <sup>·</sup>	.390 <sup>**</sup>	.084	.320 <sup>·</sup>	.264	.390 <sup>**</sup>	.178	.297	.269	.351 <sup>·</sup>	1	.230	.351 <sup>·</sup>	.219	.230	.499 <sup>**</sup>	
X2.14	Sig. (2-tailed)	.036	.088	.088	.036	.010	.591	.036	.088	.010	.254	.053	.081	.021		.138	.021	.159	.138	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.158	.517 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>	.158	.243	.509 <sup>**</sup>	.158	.517 <sup>**</sup>	.243	-.130	.507 <sup>**</sup>	-.104	.198	.230	1	.198	.429 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.602 <sup>**</sup>	
X2.15	Sig. (2-tailed)	.310	.000	.000	.310	.117	.000	.310	.000	.117	.406	.001	.505	.203	.138		.203	.004	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.848 <sup>**</sup>	.311 <sup>·</sup>	.311 <sup>·</sup>	.848 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	-.048	.848 <sup>**</sup>	.311 <sup>·</sup>	.419 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.244	.443 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.351 <sup>·</sup>	.198	1	.342 <sup>·</sup>	.198	.756 <sup>**</sup>	
X2.16	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.043	.000	.005	.760	.000	.043	.005	.000	.114	.003	.000	.021	.203		.025	.203	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	.286	.077	.077	.286	.163	.163	.286	.077	.163	.110	.090	.144	.342 <sup>·</sup>	.219	.429 <sup>**</sup>	.342 <sup>·</sup>	1	.429 <sup>**</sup>	.442 <sup>**</sup>	
X2.17	Sig. (2-tailed)	.063	.625	.625	.063	.295	.296	.063	.625	.295	.482	.567	.356	.025	.159	.004	.025		.004	.003	



N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Pearson Correlation	.158	.517**	.517**	.158	.243	.509**	.158	.517**	.243	-.130	.507**	-.104	.198	.230	1.000**	.198	.429**	1	.602**
Sig. (2-tailed)	.310	.000	.000	.310	.117	.000	.310	.000	.117	.406	.001	.505	.203	.138	.000	.203	.004		.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Pearson Correlation	.762**	.724**	.724**	.762**	.591**	.343*	.762**	.724**	.591**	.507**	.673**	.427**	.756**	.499**	.602**	.756**	.442**	.602**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.003	.000	
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	RATA_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.551**	.238	.312*	.585**	.719**	.495**	.319*	.188	.313*	.800**	.127	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.124	.042	.000	.000	.001	.037	.227	.041	.000	.419	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.551**	1	.182	.525**	.794**	.411**	.523**	.360*	.080	.429**	.477**	.298	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.242	.000	.000	.006	.000	.018	.610	.004	.001	.053	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.238	.182	1	.417**	.330*	.228	.320*	.815**	.214	.731**	.158	.322*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.124	.242		.005	.031	.141	.037	.000	.168	.000	.311	.035	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.312*	.525**	.417**	1	.490**	.255	.531**	.632**	.179	.716**	.232	.207	.712**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.005		.001	.099	.000	.000	.251	.000	.134	.183	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.585**	.794**	.330*	.490**	1	.408**	.637**	.449**	.098	.509**	.502**	.231	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.001		.007	.000	.003	.533	.000	.001	.136	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.719**	.411**	.228	.255	.408**	1	.352*	.287	.113	.309*	.587**	.250	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.141	.099	.007		.020	.062	.472	.044	.000	.106	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.495**	.523**	.320*	.531**	.637**	.352*	1	.366*	.034	.541**	.542**	.309*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.037	.000	.000	.020		.016	.829	.000	.000	.044	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.319*	.360*	.815**	.632**	.449**	.287	.366*	1	.042	.790**	.107	.185	.693**
	Sig. (2-tailed)	.037	.018	.000	.000	.003	.062	.016		.787	.000	.495	.236	.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.188	.080	.214	.179	.098	.113	.034	.042	1	.154	.362	.329	.329
Y9	Sig. (2-tailed)	.227	.610	.168	.251	.533	.472	.829	.787		.323	.017	.031	.031
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.313	.429**	.731**	.716**	.509**	.309	.541**	.790**	.154	1	.188	.398**	.783**
Y10	Sig. (2-tailed)	.041	.004	.000	.000	.000	.044	.000	.000	.323		.227	.008	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.800**	.477**	.158	.232	.502**	.587**	.542**	.107	.362	.188	1	.037	.632**
Y11	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.311	.134	.001	.000	.000	.495	.017	.227		.816	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.127	.298	.322	.207	.231	.250	.309	.185	.329	.398**	.037	1	.454**
Y12	Sig. (2-tailed)	.419	.053	.035	.183	.136	.106	.044	.236	.031	.008	.816		.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.718**	.730**	.632**	.712**	.784**	.616**	.736**	.693**	.329	.783**	.632**	.454**	1
RATA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000	.002	
_Y	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	43	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.881	12

## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

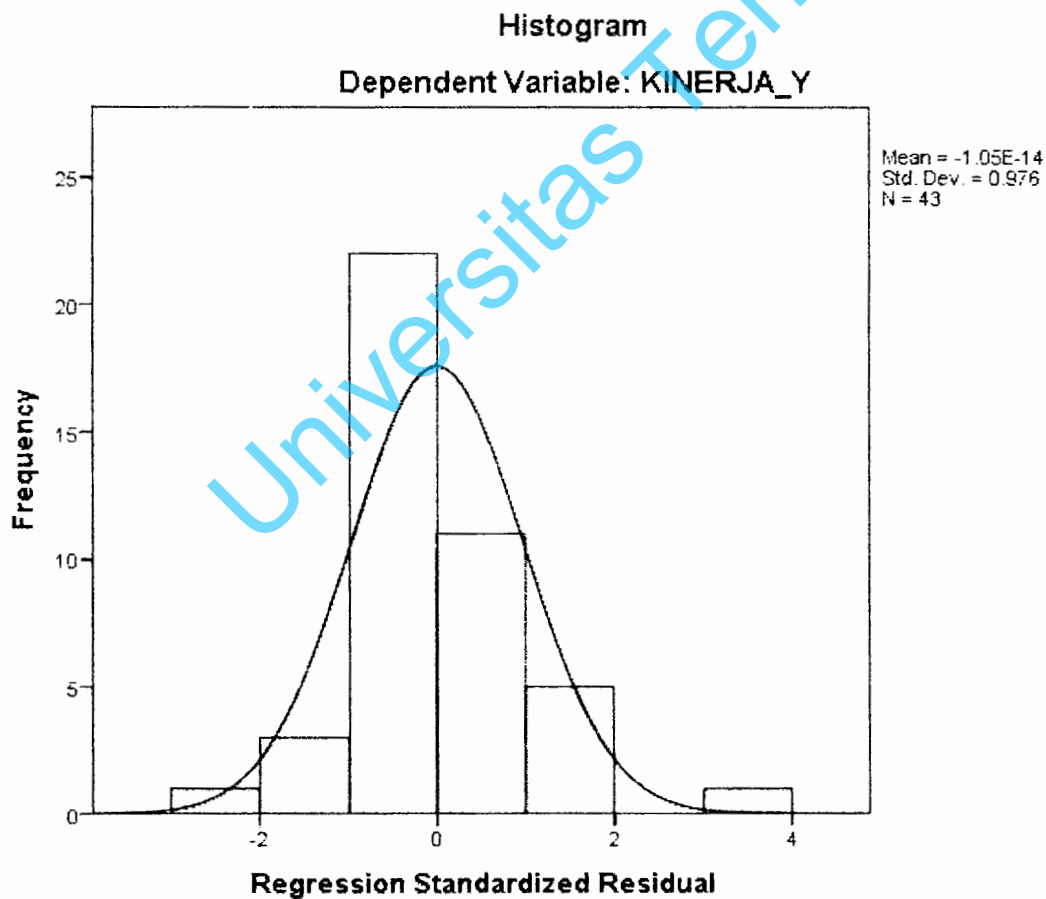
### 1. UJI NORMALITAS

#### a. Statistik

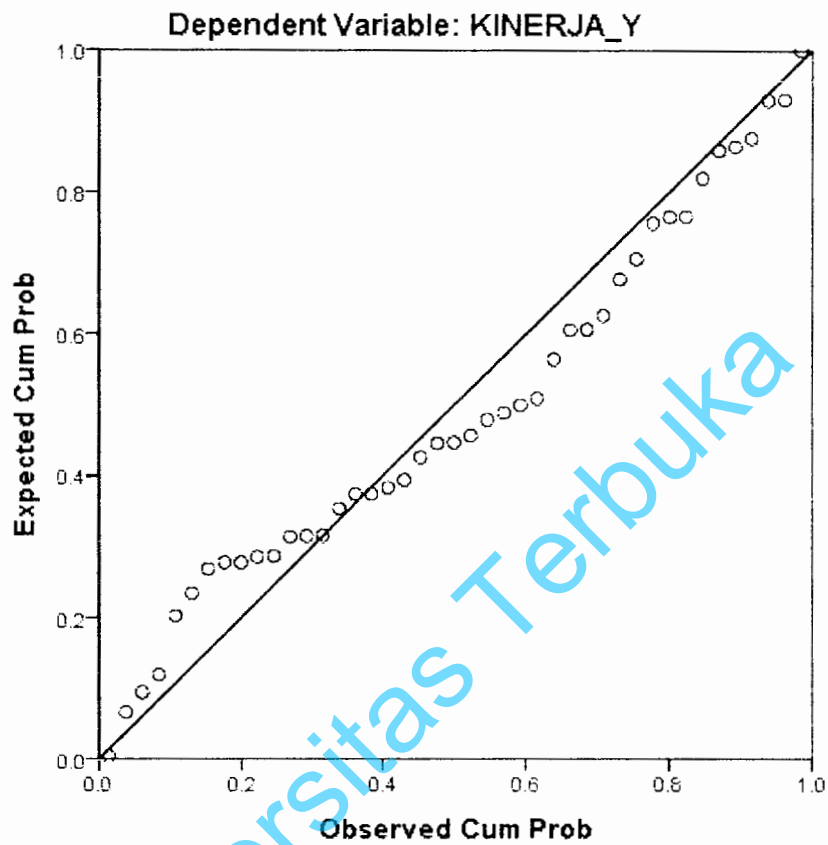
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.11221580
	Absolute	.124
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.522

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

#### b. Grafik



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.353	.137				2.568
1 BUDAYA KERJA_X1	.309	.063	.360	4.934	.000	.348	2.870
LINGKUNGAN KERJA_X2	.610	.069	.648	8.890	.000	.348	2.870

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		LINGKUNGAN KERJA_X2	BUDAYA KERJA_X1
1	Correlations		
		LINGKUNGAN KERJA_X2	BUDAYA KERJA_X1
		1.000	-.807
		-.807	1.000
1	Covariances		
		LINGKUNGAN KERJA_X2	BUDAYA KERJA_X1
		.005	-.003
		-.003	.004

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BUDAYA KERJA_X1	LINGKUNGAN KERJA_X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
1	2	.011	16.507	.99	.12	.08
	3	.003	29.303	.01	.88	.92

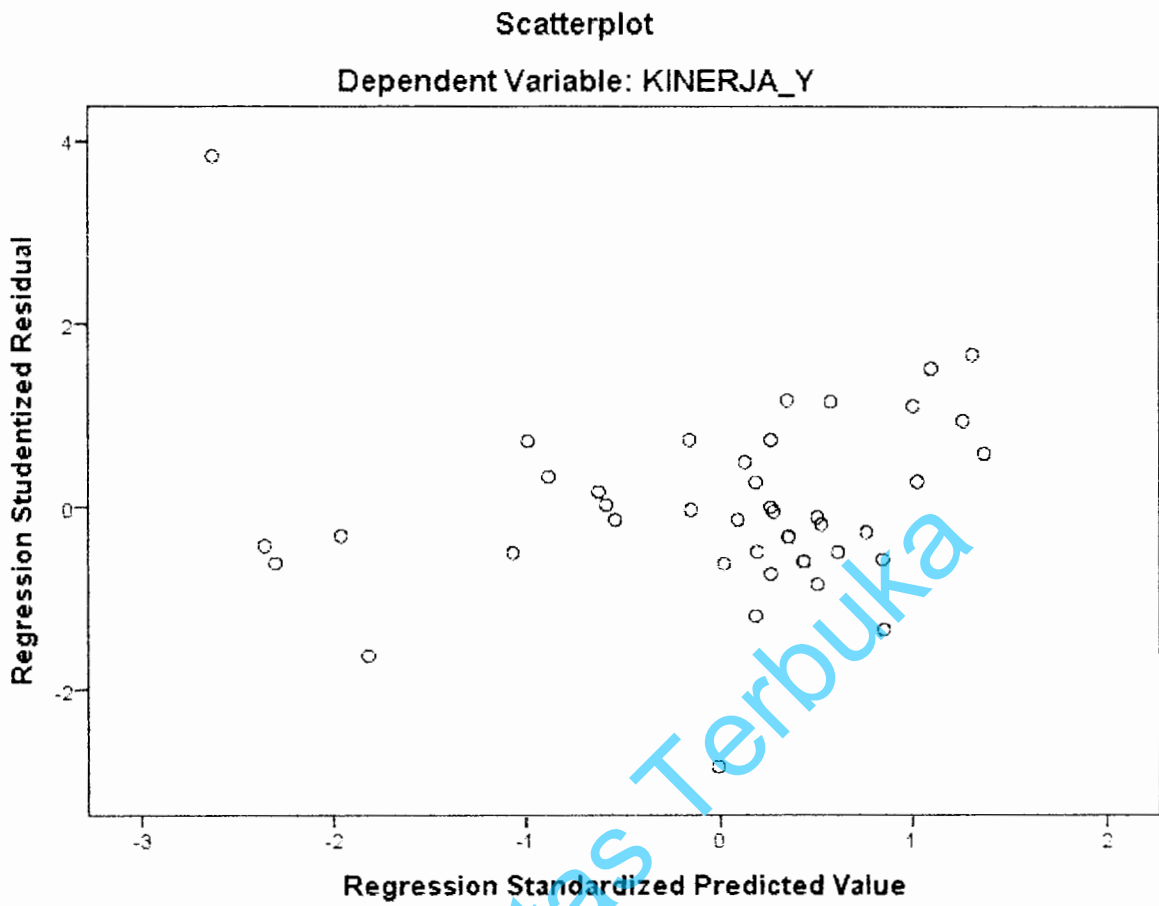
a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.352173	3.937728	3.395349	.3967517	43
Std. Predicted Value	-2.629	1.367	.000	1.000	43
Standard Error of Predicted Value	.018	.054	.029	.010	43
Adjusted Predicted Value	2.259961	3.927432	3.393553	.3979232	43
Residual	-.3090699	.3978269	0E-7	.1122158	43
Std. Residual	-2.688	3.460	.000	.976	43
Stud. Residual	-2.853	3.840	.007	1.042	43
Deleted Residual	-.3481142	.4900387	.0017956	.1283860	43
Stud. Deleted Residual	-3.156	4.772	.023	1.152	43
Mahal. Distance	.042	8.313	1.953	2.216	43
Cook's Distance	.000	1.139	.052	.183	43
Centered Leverage Value	.001	.198	.047	.053	43

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

### 3. UJI HETEROKEDASTISITAS



## HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA_X2, BUDAYA KERJA_X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.926	.922	.1149870

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA\_X2, BUDAYA

KERJA\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.611	2	3.306	250.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.529	40	.013		
	Total	7.140	42			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA\_X2, BUDAYA, KERJA\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.353	.137		2.568	.014
	BUDAYA KERJA_X1	.309	.063	.360	4.934	.000
	LINGKUNGAN KERJA_X2	.610	.069	.648	8.890	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y