



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

FAUZI M. NUR

NIM. 530013056

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

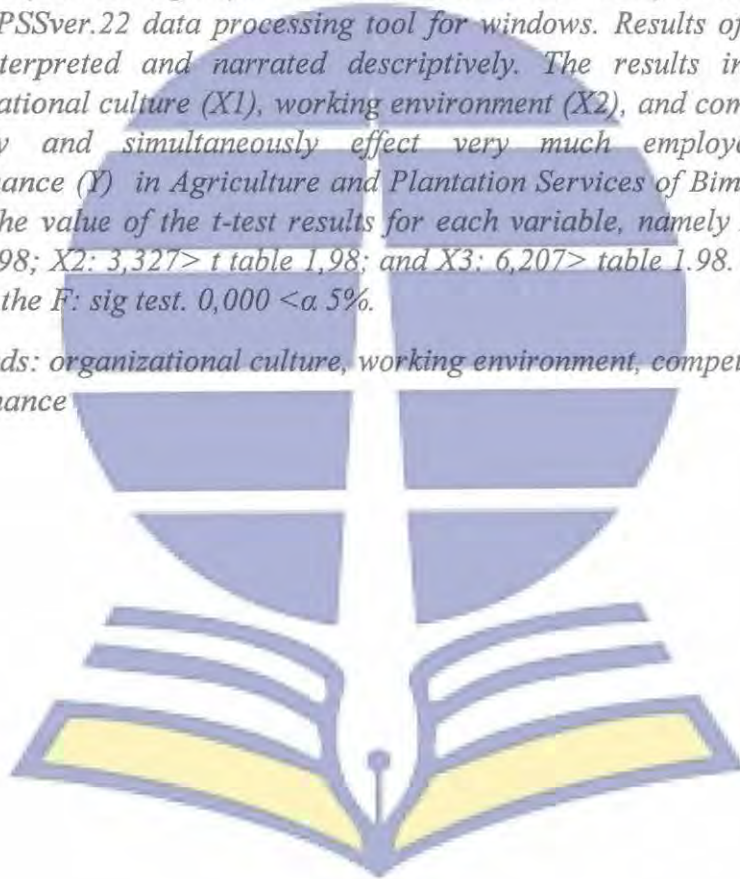
Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik angket. Data dikumpulkan antara bulan Juni sampai September tahun 2019 dengan menyebarkan kuisisioner kepada 119 pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik regresi linear berganda. Selanjutnya data diolah menggunakan perangkat olah data SPSSver.22 for windows. Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan dan dinarasikan. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, yaitu ditunjukkan dengan nilai hasil uji t untuk masing-masing variable yaitu X1: $4,779 > t \text{ table } 1,98$; X2: $3,327 > t \text{ table } 1,98$; dan X3: $6,207 > t \text{ table } 1,98$, serta berdasarkan uji F : $\text{sig. } 0,000 < \alpha \text{ } 5\%$.
Kata Kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja



ABSTRACT

This research is aimed to find out a partial and/or simultaneous influence of organizational culture, working environment, and competence of employees toward their working performance. The method used is a descriptive quantitative method using a questionnaire technique. Data were gained and collected since June to September 2019 by questionnaires distributed to 119 civil servants working in Agriculture and Plantation Services of Bima Regency. Furthermore, data were analyzed and processed using SPSSver.22 data processing tool for windows. Results of the analysis then interpreted and narrated descriptively. The results indicated that organizational culture (X1), working environment (X2), and competence (X3) partially and simultaneously effect very much employees working performance (Y) in Agriculture and Plantation Services of Bima Regency. It shows the value of the t-test results for each variable, namely X1: $4.779 > t$ table 1.98; X2: $3.327 > t$ table 1.98; and X3: $6.207 > t$ table 1.98. and based as well on the F: sig test. $0,000 < \alpha$ 5%.

Keywords: organizational culture, working environment, competence, and performance



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kota Bima, 04 April 2020
Yang Menyatakan,



(Fauzi M.Nur, SP)
NIM. 530013056

Lembar layak ujian sidang

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. 021-7415050. Faks. 021-7415588**

**Kepada
Yth. Direkturr PPs-UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418**

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : Fauzi M.Nur, SP / 530013056

Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 90% sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.



Pembimbing II

Kota Bima, April 2020

Pembimbing I

Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd
NIP. 19671029 200501 2 001

Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM
NIP. 19710624 199603 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Fauzi M. Nur, SP
 NIM : 530013056
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 06 Mei 2020

W a k t u : 10.00 wita – 12.00 wita

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Amalia Kusuma Wardini, SE.,M.Com., Ph.D

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS., DipL.Ing.,DEA.

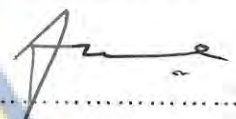
Pembimbing I

Nama : Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM

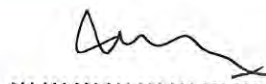
Pembimbing II

Nama : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd

Tandatangan









**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

Penyusun TAPM : Fauzi M. Nur, SP

NIM : 530013056

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd

NIP. 19671029 200501 2 001

Dr. Siti Nurmawanti, SE.,MM

NIP. 19710624 199603 2 001

Mengetahui :

Ketua Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi

Amalia Kusuma Wardini, SE.,M.Com., Ph.D
NIP.19700918 200501 2 001



Prof.Dr. Ali Muktiyanto, SE.,M.Si.
NIP. 19720824 200012 1 001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT. atas berkat dan karunia-Nya sehingga tugas akhir berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima”** dapat diselesaikan dengan baik, sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka UPBJJ Mataram. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada :

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan nikmat-Nya;
2. Ibu saya tercinta Hj. Siti Hadiah yang meskipun tengah berbaring lemah di usia yang makin sepuh terus memanjatkan doa-doa bagi kesuksesan anak-anaknya. Kemudian istri saya Nurul Asih Kurniawati yang tetap setia menemani dan memberikan restu dan semangat untuk menuntaskan program magister pada Universitas Terbuka UPBJJ Mataram;
3. Ibu Dr. **Siti Nurmayanti, SE.,MM**, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi dan keluangan waktu untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
4. Ibu Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi dan keluangan waktu untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;

5. Bapak Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS., DipL.Ing.,DEA selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, koreksi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
6. Dosen-dosen, staf pengelola dan seluruh staf akademis Program Studi Magister Sumber Daya Manusia yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini;
7. Rekan-rekan kelas eksekutif A dan konsentrasi MSDM angkatan 2019 atas dukungan serta bantuannya.
8. Rekan-rekan kru pada Bidang Tanaman Pangan Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima khususnya mas Irul, mas Dedy, bang Umar, mbak Novy dan lain-lain yang telah banyak membantu penuntasan tesis ini; serta
9. Semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung dan tidak langsung.

Kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak diperlukan peneliti sebagai bahan perbaikan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Peneliti berharap tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak.

Kota Bima, Januari 2020



Fauzi M. Nur, SP

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
PEMBAHASAN PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR LAYAK UJI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
BIODATA.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Budaya Organisasi.....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4 Kompetensi.....	20
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	23

2.2.	Penelitian Terdahulu	26
2.3.	Kerangka Pikir	32
2.4.	Hipotesis Penelitian	33
	METODE PENELITIAN	34
3.1.	Jenis Penelitian	34
3.2.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.4.	Jenis dan Sumber Data	36
3.5.	Teknik dan Alat Pengumpulan data	37
3.5.1.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.2.	Alat Pengumpulan Data	38
3.6.	Definisi Operasional Variabel	38
3.6.1.	Budaya Organisasi (X1)	38
3.6.2.	Lingkungan Kerja (X2)	39
3.6.3.	Kompetensi (X3)	40
3.6.4.	Kinerja Pegawai (Y)	40
3.7.	Instrumen Penelitian	46
3.8.	Uji Instrumen Penelitian	48
1.	Uji Validitas	48
2.	Uji reliabilitas	55
3.9.	Analisis Data	58
3.9.1.	Analisis statistik deskriptif	58
3.9.2.	Analisis statistik inferensial	59
3.9.3.	Uji asumsi klasik	59
3.9.4.	Uji-F	61
3.9.5.	Uji hipotesis	62
3.9.6.	Uji koefisien determinasi (R ²)	62
	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63

4.1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima	63
4.1.1. Gambaran Umum lokasi penelitian.....	63
4.1.2. Gambaran umum tentang struktur organisasi.....	64
4.2. Gambaran Umum Responden	64
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	65
4.2.2. Umur responden.....	67
4.2.3. Masa kerja responden	69
4.2.4. Tingkat pendidikan responden	71
4.3. Analisis Data	73
4.3.1. Analisis statistik deskriptif.....	73
4.3.2. Analisis statistik inferensial	97
4.3.2. Uji asumsi klasik.....	99
4.3.2. Uji-F	103
4.3.2. Uji hipotesis.....	104
4.3.2. Uji koefisien determinasi (R ²).....	105
4.4. Pembahasan	105
4.4.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	106
4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	110
4.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	114
4.5. Implikasi Penelitian	118
4.5.1. Implikasi teoritis	118
4.5.2. Implikasi praktis	119
KESIMPULAN DAN SARAN	121
4.1. Kesimpulan.....	121
4.2. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR TABEL

Table 1. Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.....	7
Table 2. Ringkasan Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	26
Table 3. Rincian Pegawai Berdasarkan Status dan Tingkat Pendidikan.....	35
Table 4. Rincian Jumlah ASN berdasarkan kualifikasi akademik	36
Table 5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	41
Table 6. Skala Likert	46
Table 7. Kategori Jawaban Responden	47
Table 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi	51
Table 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	53
Table 10. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi	53
Table 11. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	54
Table 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	57
Table 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Table 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
Table 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Table 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Table 17. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	74
Table 18. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	77
Table 19. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	80
Table 20. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	83
Table 21. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	85
Table 22. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	87
Table 23. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	91
Table 24. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	94
Table 25. Koefisien Regresi	97
Table 26. Hasil Uji Linieritas	99

Table 27. Hasil Uji Normalitas	100
Table 28. Hasil Uji Multikolinearitas	101
Table 29. ANOVA	103
Table 30. Koefisien Regresi	104
Table 31. Model Summary	105



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pemikiran.....	32
Gambar 2. Data Skor Tabulasi Lembar Kerja SPSS	49
Gambar 3. Menu Analyze pada lembar kerja SPSS	49
Gambar 4. Variabel Budaya Organisasi pada lembar kerja SPSS	50
Gambar 5. Correlation Coefisients Pearson pada lembar kerja SPSS	50
Gambar 6. Analisis Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	56
Gambar 7. Hasil Analisis reliabilitas variabel Budaya Organisasi	57
Gambar 8. Struktur Organisasi Distanbun Kabupaten Bima.....	64
Gambar 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Gambar 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	68
Gambar 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Gambar 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Gambar 13. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	74
Gambar 14. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	80
Gambar 15. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	86
Gambar 16. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	92
Gambar 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga karena SDM memiliki potensi dalam dirinya yang menjadi kekuatan sehingga menjadi modal dasar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sunyoto, 2016). Dibutuhkan SDM yang berkualitas dalam bidang pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai seperti profesionalisme, memiliki kompetensi yang tinggi, komitmen terhadap organisasi, ulet dan telaten dalam bekerja sehingga organisasi dapat disebut memiliki kinerja baik (Sobirin, 2015).

Saat ini pemerintah daerah kabupaten Bima khususnya Dinas Pertanian dan Perkebunan dituntut untuk mengembangkan kebutuhan SDMnya guna menghadapi semakin kompleksnya persoalan dan kebutuhan masyarakat. Di era otonomi daerah sekarang, substansi penting pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan masyarakat adalah perubahan paradigma, sikap, nilai-nilai dan kinerja aparatur pemerintah yang mungkin selama ini terkesan ingin dilayani tetapi yang dibutuhkan adalah aparatur pemerintah yang melayani setiap kepentingan masyarakat dengan tulus. Oleh karena itu aparatur pemerintah harus mampu mengimplementasikan kinerja yang efektif dan

efisien sehingga kesan oleh masyarakat tentang birokrasi kompleks dan berbelit-belit dapat diminimalisir (Wirawan, 2015).

Untuk mendukung implementasi tanggungjawab aparatur pemerintah sebagai pelayanan masyarakat yang efektif dan efisien, maka diperlukan peningkatan SDM aparatur pemerintah melalui penguatan budaya organisasi, penyediaan sarana prasarana yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan peningkatan kompetensi aparatur sehingga dapat berdampak pada penilaian kinerja yang baik (Renyut et al., 2017)

Kinerja pegawai yang sangat baik yang akan mengarah pada peningkatan efektivitas dan selanjutnya menghasilkan efek luar biasa pada efisiensi organisasi. Oleh karena itu, organisasi apapun dan dimanapun telah menjadikan kinerja pegawai sebagai instrumen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dengan membandingkan prestasi kerja dengan standar kinerja yang ditargetkan atau tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Nursam, 2017). Menurut (Tangen, 2004), pengukuran kinerja dapat didasarkan pada beberapa kriteria seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas dan profitabilitas. Kinerja pegawai dianggap sangat baik ketika produktivitas mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

Akan tetapi pada kenyataannya, pencapaian tujuan organisasi melalui indikator kinerja tidak selalu sesuai harapan, hal ini dapat

disebabkan karena: tekanan pekerjaan (Suryani & Maha Yoga, 2018), Motivasi rendah (Andjarwati, 2015) dan komunikasi yang tidak terbangun dengan baik antar karyawan dan atasan (Afriyadi, 2015) dan (Suparna et al., 2013), disiplin rendah (Ardansyah & Wasilawati, 2014), rendahnya kompetensi (Megalia, 2011) dan (Afrizoni, 2016), dan suasana atau lingkungan kerja yang kurang mendukung (Sofyan, 2013) dan (Smeltzer, S. C & Barre, 2017). Oleh karena demikian maka, diperlukan upaya untuk menciptakan suatu kondisi, agar mendukung kinerja individu maupun organisasi dengan cara menciptakan budaya organisasi yang kuat, lingkungan kerja yang nyaman dan kompetensi karyawan yang memadai sesuai kebutuhan organisasi.

Pencapaian kinerja yang baik sebagai akibat dari peningkatan produktivitas dapat terjadi melalui penguatan budaya organisasi (Rismayadi & Maemunah, 2016) dan (Mulawarman & Rosilawati, 2014a). Budaya organisasi adalah suatu upaya yang diciptakan dan dikembangkan oleh sekelompok anggota organisasi dalam memecahkan masalah eksternal dan internal berdasarkan pola asumsi dasar berupa nilai-nilai, norma dan kepercayaan yang dianut (Robins, 2014). (Zarvedi et al., 2017) dan (Mulawarman & Rosilawati, 2014b) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi sebagai akibat dari meningkatnya produktivitas yang dipicu oleh kuatnya budaya organisasi. Pendapat berbeda dikemukakan oleh (Trisnaningsih, 2007), (Setiawan & Lestari, 2016), dan (Edward S. Maabuat, 2016)

bahwa kinerja karyawan tidak memiliki korelasi dengan budaya organisasi. Selanjutna (Isa et al., 2016) menyebutkan bahwa kinerja tidak ada kaitannya dengan budaya organisasi dalam beberapa dimensi meskipun dalam beberapa dimensi yang lain kinerja dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti lokasi geografis kantor, kualitas udara, tingkat kebisingan, kesejahteraan karyawan, dan keamanan serta kenyamanan didefinisikan sebagai lingkungan kerja (Clayton, 2003) dan (Ciocirlan, 2017). Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman berpotensi terjadinya stress kerja yang dapat menurunkan kinerja (Jayaweera, 2015). (Nderi & Kirai, 2017) melaporkan hasil penelitiannya bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. (Al-Omari & Okasheh, 2017) menyimpulkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman bagi karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan terhadap karyawan bagian sortir PT.Tiki Sukoharjo dimana dengan kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena desakan kebutuhan hidup yang memaksa mereka

untuk bekerja maksimal meski lingkungan kerja kurang mendukung (Widodo & Wariati, 2016).

Selanjutnya kompetensi menjadi salah satu faktor yang banyak menjadi perhatian para peneliti sosial terkait dengan hubungannya dengan kinerja karyawan. (Yaşar et al., 2013) menyebutkan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi karyawan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang mempengaruhi kinerja (Simanjuntak, 2011) atau kemampuan dasar yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Robins, 2014). Penelitian telah dilakukan terhadap pegawai pada kantor pelayanan terpadu provinsi jawa timur, dan menyimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi kompetensi pegawai (Sulasmı, 2016). Demikian juga dengan hasil penelitian (Waris, 2015) menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pt. Asuransi Bangun Askrida dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi karyawan. Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian pada PT. Permata Intan Jaya yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompetensi (Sudarsono, 2017). Demikian juga dengan penelitian (Dhermawan et al., 2012) terhadap pegawai Dinas PU Provinsi Bali yang menyimpulkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini disebabkan karena pegawai lebih menghendaki kompensasi yang lebih tinggi daripada kompetensi untuk menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, termasuk pada kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan (Distanbun) Kabupaten Bima. Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah, distanbun kabupaten bima memiliki tugas dan fungsi pokok sebagaimana termuat dalam peraturan bupati bima nomor 30 tahun 2016 yaitu membantu bupati dalam melaksanakan fungsi pelayanan masyarakat di sektor pertanian dan perkebunan. Berdasarkan tugas dan fungsi tersebut maka kinerja distanbun kabupaten bima akan sangat ditentukan oleh potensi sumber daya yang dimiliki, diantaranya adalah aparatur yang berkualitas, disiplin, berdedikasi, jujur, amanah dan melayani, serta ditopang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Akan tetapi dalam pengamatan penulis, terdapat fenomena pada kantor pusat Distanbun kabupaten Bima, yaitu tingkat kehadiran pegawai yang ditunjukkan dengan partisipasi apel pagi dan sore yang berbeda. Hal ini dapat ditunjukkan dengan bukti absensi kehadiran apel pagi dan sore hari terhadap 119 orang pegawai selama 4 bulan terakhir yaitu Februari, Maret, April dan Mei 2019 sebagai berikut :

Table 1. Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

No	Bulan (x 20 hari kerja)	Hadir	Rata-rata kehadiran (%)
Apel Pagi			
01	Februari	2.094	87,25
02	Maret	2.041	85,04
03	April	1.797	74,87
04	Mei	2.079	86,62
Rata-rata kehadiran (%)			83,44
Apel Sore			
01	Februari	1.244	51,83
02	Maret	1.216	50,67
03	April	1.130	47,08
04	Mei	1.100	45,83
Rata-rata (%)			48,85

*Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima
(Data Pegawai per 31 Desember 2018)*

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin pegawai masih rendah karena dalam empat bulan partisipasi pegawai dalam apel pagi hanya sampai 84,44% dan pada apel sore tingkat partisipasinya hanya 48,50%. Keadaan tersebut menunjukkan rendahnya budaya organisasi pada kantor pusat Distanbun kabupaten Bima. Hasil

wawancara awal penulis dengan beberapa pegawai tentang sebab mereka tidak hadir pada kegiatan apel sore adalah karena merasa malas dan merasa sudah menandatangani absensi kehadiran pada saat apel pagi.

Fenomena lainnya yang penulis temukan adalah kondisi lingkungan kerja dalam dimensi fisik seperti seringnya mati listrik karena daya listrik tidak cukup untuk menyuplai kebutuhan setiap ruangan sehingga AC, kipas angin, dan perangkat elektronik lainnya ikut mati yang menyebabkan suasana ruangan panas dan pengap, disamping itu di sebagian ruangan ada yang bocor sehingga ketika hujan sangat mengganggu aktivitas kerja, dan kapasitas ruangan yang terlalu sempit yang menyebabkan karyawan kurang leluasa dalam aktivitas kerjanya. Disamping itu adanya aktivitas keluar masuk tamu, LSM dan seringnya demonstrasi oleh sebagian masyarakat menyebabkan suara bising yang dirasakan sangat mengganggu bagi aktivitas kerja para pegawai. Keadaan ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan hampir semua pegawai yang menyatakan bahwa mereka merasa risih dan tidak nyaman dengan adanya aktivitas demonstrasi dan keluar masuk tamu yang sering tidak menunjukkan sikap sopan santun. Sedangkan lingkungan kerja dalam dimensi non fisik berkaitan dengan hubungan kerja antara sesama rekan kerja ataupun dengan atasan yang seringkali tidak begitu kooperatif dimana ketika penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai, ada pegawai yang merasa tidak nyaman dengan sikap rekannya dan ada

juga yang merasa tidak puas dan bahkan tidak suka dengan pimpinannya. Keadaan ini tentu saja tidak baik bagi kelangsungan organisasi.

Aspek lain yang diamati oleh penulis adalah aspek pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas pegawai atau yang disebut kompetensi pegawai. Dari hasil diskusi dan wawancara awal penulis dengan beberapa pegawai didapatkan informasi bahwa sebagian pegawai merasa jabatan atau tugas kewenangan yang diberikan kepadanya kurang sesuai dengan basis ilmu yang dimilikinya sehingga merasa kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Dan faktanya dari 21 jabatan struktural di kantor di Distanbun kabupaten Bima terdapat 8 jabatan yang bukan berasal dari sarjana pertanian. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis karena pada era otonomi sekarang, tarik menarik kepentingan politik dalam promosi dan mutasi ASN di lingkup distanbun kabupaten Bima dan juga di dinas-dinas lain sering tidak mempertimbangkan berlatar belakang akademik dan pengalaman kerja sehingga kemampuan dan keahlian pegawai tidak bisa dimanfaatkan maksimal yang berdampak pada rendahnya produktivitas.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka menjadi alasan utama penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan pada bagian di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Terdapat pegawai yang memperlihatkan budaya organisasi yang kurang baik seperti tidak hadir apel sore;
2. Kondisi lingkungan kerja yang masih kurang mendukung capaian kinerja seperti gedung kantor yang masih bocor dan seringnya aksi demonstrasi oleh berbagai elemen masyarakat dan terdapat hubungan yang kurang harmonis antara beberapa pegawai dengan atasan;
3. Penempatan jabatan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan.

Merujuk pada rumusan masalah tersebut maka dibuat beberapa pertanyaan yang menjadi fokus penelitian yaitu :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan di atas, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara akademis sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar magister manajemen pada Universitas Terbuka UPBJJ Mataram.
2. Secara teoritis sebagai upaya untuk menambah wawasan kajian ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta kinerja khususnya di lembaga pemerintah.
3. Secara praktis menjadi bagian dari saran untuk pemerintah daerah kabupaten Bima dan khususnya unsur pimpinan pada kantor Distanbun dalam melaksanakan fungsi manajerial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menyempurkannya sesuai dengan tanggungjawabnya guna mendapatkan hasil sebagaimana telah ditetapkan (Pasolong, 2014) . Menurut (D. Mangkunegara, 2014), (Sedarmayanti, 2016) dan (Wibowo, 2011), pengertian kinerja adalah hasil kerja (*output*) yang dicapai seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan menurut Lebars dan Euske (2006) dalam (Taouab & Issor, 2019). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang diukur dengan indikator finansial dan atau bukan finansial. Menurut (Sonntag & Frese, 2005) kinerja diartikan sebagai perilaku terukur individu yang relevan untuk tujuan organisasi yaitu pencapaian kriteria berupa efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Demikian juga dengan (Idowu, 2016) yang menyatakan bahwa definisi kinerja sebagai capaian kriteria dalam aspek efisiensi, efektivitas, dan kualitas. (Nursam, 2017) menyebutkan bahwa kinerja harus didefinisikan

sebagai jumlah dari efek kerja, karena memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja harus memperhitungkan input (upaya yang dilakukan) dan output (hasil dari upaya dimasukkan). Kinerja dicapai ketika semua upaya difokuskan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah seperangkat informasi yang diberikan organisasi tentang capaian kinerja karyawan seperti tingkat pertumbuhan, potensi pengembangan, dan kemampuan karyawan (Cintrón et al., 2011). Menurut (A. . A. P. Mangkunegara, 2005) penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dipakai oleh pimpinan organisasi untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja karyawan yang mengacu pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Dr. Kasmir M.M., 2016) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai sarana evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan karyawan. (Saefudin & Wahyuningsih, 2014) menggambarkan penilaian kinerja sebagai evaluasi dari pekerjaan utama individu dengan tujuan untuk mencapai keputusan yang objektif terhadap individu tersebut. Penilaian kinerja juga dianggap sebagai proses mendapatkan, menganalisis serta mencatat informasi tentang nilai relatif karyawan untuk organisasi (Mahsun, 2019). Selanjutnya penilaian kinerja terjadi melalui interaksi yang direncanakan antara

pengawas dan karyawan pada suatu organisasi dimana pengawas dapat menilai kinerja karyawan.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut (Yusuf, 2018) dan (Kalangi, 2015) yakni : (1) memotivasi karyawan agar memaksimalkan potensinya; (2) membantu manajemen dalam promosi, mutasi, penurunan pangkat, dan bahkan pemberhentian; (3) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat bagi karyawan dan pengembangannya; (4) sebagai wadah evaluasi dan umpan balik karyawan atas penilain atasan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja didefinisikan sebagai instrumen yang digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Sudiyatno & Puspitasari, 2010) sedangkan menurut (Kristiyanti, 2016) indikator kinerja adalah suatu proses pencapaian hasil pekerjaan yang mengacu kepada tujuan dan sasaran serta target yang telah ditentukan sebelumnya, seperti efisiensi, efektifitas, kualitas, kepuasan, dan lain-lain. (Lohman et al., 2004) mendefinisikan indikator kinerja sebagai ukuran pencapaian sasaran secara kuantitatif dan atau kualitatif.

Berdasarkan definisi kinerja oleh para ahli di atas maka definisi konseptual dari kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai dalam

suatu organisasi dalam waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai ciri khas yang dimiliki organisasi yang menjadi acuan bagi setiap anggota untuk melaksanakan tugas-tugas keorganisasian (Haryono, 2013). (Idowu, 2016) mendefinisikan istilah budaya organisasi ke dalam dua elemen penting yaitu stabilitas struktural dan integrasi. Elemen pertama, yaitu stabilitas struktural mengacu pada sekumpulan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain sehingga menjadi identitas organisasi. Elemen kedua, yaitu integrasi sebagai segudang pola perilaku, ritual, iklim, dan nilai-nilai yang bergabung untuk membentuk identitas organisasi.

Budaya organisasi adalah efek kolektif dari kepercayaan, perilaku, dan norma yang berlaku umum bagi individu-individu dalam organisasi. Norma-norma itu tersebut mengatur bagaimana karyawan melayani pelanggan, bagaimana mereka dapat bekerja sama, bagaimana mereka termotivasi, bagaimana mereka berkomitmen, terinspirasi serta terlibat dalam keseluruhan misi perusahaan, (Nawawi, 2013), selanjutnya budaya organisasi

menjadi rujukan anggota sehingga membentuk perilaku dan sikap dalam bekerja (Kretner & Kinichi, 2014)

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut (Nawawi, 2013) adalah: (1) untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan; (2) memperkuat nilai organisasi dan mengorganisasikan anggota; (3) mekanisme mengontrol perilaku anggota organisasi; dan (4) memotivasi anggota organisasi dalam bekerja. Menurut (D. Mangkunegara, 2014) budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai identitas suatu organisasi, mengikat anggota organisasi, sebagai kekuatan penggerak organisasi, panduan perilaku anggota organisasi, dan agar organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut para ahli, budaya organisasi memiliki beberapa indikator diantaranya:

- a. Inisiatif, adalah kemampuan seseorang menghasilkan sesuatu yang baru dan memecahkan masalah (Marwiyah, 2012) dan inovatif, adalah sebuah ide atau gagasan yang diterima sebagai hal baru (Wahyudin & Susilana, 2011).
- b. Tekun yakni perhatian pada masalah secara detail (Harta & Diana, 2017)

- c. Kebutuhan akan prestrasi sehingga selalu berorientasi hasil (Dahlan et al., 2017)
- d. Aspek integrasi internal sehingga mengutamakan kepentingan semua anggota (Subagyo et al., 2014)
- e. Aspek capaian kuantitatif yang mendorong produktivitas kerja yang tinggi (Sedarmayanti, 2009a)

Penerapan budaya organisasi dalam suatu organisasi dapat dilihat dalam beberapa bentuk (Suwaryo et al., 2016), yaitu :

- a. Budaya klan, dimana fokus pada hubungan manusia yang ditunjukkan dengan kekompakan anggota, kesetiaan, komitmen, dan kesejahteraan anggota organisasi
- b. Budaya adhokrasi yang diorong oleh inovasi, fleksibilitas, dan nilai yang menciptakan perubahan
- c. Budaya pasar yang berorientasi pada produktivitas dan pencapaian tujuan
- d. Budaya hirarki yang menggambarkan efisiensi internal, stabilitas, koordinasi dan kontrol.

Mengacu pengertian para ahli tersebut, maka definisi konseptual budaya organisasi dalam penelitian ini adalah semua asumsi atau sistem keyakinan, aturan, nilai-nilai dan norma yang berlaku pada organisasi sebagai pedoman para pegawai untuk mengatasi persoalan-persoalan baik secara internal maupun eksternal.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu unsur penting yang mempengaruhi aktifitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. (Jain & Kaur, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja ke dalam tiga aspek meliputi (1) lingkungan kerja fisik meliputi keseluruhan aspek terkait dengan keselamatan kerja karyawan, kelengkapan kerja dan kesehatan karyawan. (2) lingkungan kerja psikososial meliputi serangkaian faktor pekerjaan yang terkait dengan interaksi antar orang-orang, pekerjaan dan organisasi. (3) kesejahteraan karyawan. Mendukung definisi tersebut (Ciocirlan, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan yang mempengaruhi kerja karyawan meliputi tiga bentuk yang berbeda tetapi saling terkait yaitu lingkungan fisik, psikologis dan sosial.

Lokasi geografis kantor, kualitas udara, tingkat kebisingan, kesejahteraan karyawan, dan bahkan tempat parkir yang sangat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan disebut sebagai lingkungan kerja fisik (Sinnappan, 2017). Lingkungan kerja fisik juga didefinisikan sebagai rangkaian sistem kerja, desain pekerjaan, dan kondisi kerja yang terdapat pada organisasi dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Jayaweera, 2015).

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009b) Indikator lingkungan kerja kerja dikelompokkan ke dalam dua aspek, yakni aspek fisik dan non fisik.

e. Aspek fisik

Segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang dapat dimanipulasi dan mempengaruhi aktivitas kerja disebut lingkungan kerja fisik. Lingkungan fisik yang mempengaruhi kerja tersebut meliputi (1) kebersihan ruang kerja; (2) warna cat; (3) penerangan ruang kerja (4) sirkulasi udara; (5) musik; (6) keamanan; dan (7) kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang mesti diperhatikan oleh manajemen organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yaitu Sistem pencahayaan, warna, kontrol suara, sirkulasi udara, hiburan music, konservasi energi, dan keamanan (Lestari & Sriathi, 2013). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (Bawole et al., 2014) bahwa faktor pencahayaan, pewarnaan, sirkulasi udara, dan suara merupakan aspek lingkungan fisik yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

f. Aspek non fisik

Suatu keadaan yang menggambarkan kondisi hubungan kerja antara semua anggota organisasi disebut lingkungan kerja non fisik. (Wursanto, 2003). Lingkungan kerja non fisik

merupakan hubungan antar anggota organisasi melalui jalinan komunikasi langsung ataupun tidak langsung yang mempengaruhi kinerja (Maas, 2004).

Mengacu pengertian para ahli tersebut, maka definisi konseptual lingkungan kerja pada penelitian adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi kerjanya baik secara fisik maupun non fisik disebut.

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Limawandoyo & Simanjutak, 2013) definisi kompetensi adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang mempengaruhi kinerja. Dapat juga didefinisikan sebagai kemampuan dasar yang dimiliki seseorang meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya (Kurniawan et al., 2018). Kompetensi adalah standar kemampuan kerja setiap individu mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja (Sulamsi; Suhermin, 2016).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Moeheriono, 2018) yaitu: 1) Kepercayaan diri yang berpengaruh

terhadap sikap dan perilaku; 2) Skill dan pengetahuan; 3) Pengalaman kerja. Makin lama seseorang bekerja maka ia makin mampu melaksanakan tugasnya; 4) Karakteristik personal; 5) Motivasi terhadap suatu pekerjaan; 6) Isu-isu dan hambatan emosional; 7) IQ atau Kapasitas intelektual.

2.1.4.3 Pentingnya Kompetensi

Pentingnya kompetensi dapat dilihat dari beberapa sisi (Danny Albert Tilon, 2005) dan (Dessler, 2017), yaitu:

- g. Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan atau pelatihan untuk memenuhi standar bagi karyawan.
- h. Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat dimanfaatkan untuk memberi nilai tambah bagi perkembangan dan pertumbuhan.
- i. Karyawan dapat meningkatkan kapasitasnya sehingga berpotensi untuk pengembangan karir.
- j. Kompetensi dapat dijadikan sebagai ukuran atau standar penempatan jabatan
- k. Dengan adanya standar kompetensi yang jelas, maka penempatan pejabat dapat lebih obyektif.
- l. Mengetahui cara berpikir kritis
- m. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis karyawan kepada atasan

2.1.4.4 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut (Mangkunegara, AA. Prabu, 2005) dan (Dedy Syahyuni, 2016) komponen-komponen atau aspek yang menjadi bagian dari kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, nilai, dan minat.

Pengetahuan merupakan kesadaran kognitif seseorang menyangkut pengetahuannya terhadap bidang tertentu (Aulia Faris Akbar, 2012) . Sedangkan pemahaman adalah kedalaman kognitif seseorang menyangkut karakteristik pekerjaan secara lebih spesifik sehingga ia mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki seseorang terhadap jenis pekerjaannya. Sikap merupakan perasaan senang, suka, bahagia, atau sebaliknya seseorang terhadap kondisi eksternal (Dian, 2010). Nilai merupakan standar prilaku yang diyakini oleh seseorang dan menjadi ciri khasnya. Sedangkan minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan (Ahsan, 2016).

Mengacu dari pengertian para ahli di atas maka definisi konseptual kompetensi dalam penelitian ini adalah kemampuan dasar yang dimiliki seorang pegawai berupa keterampilan dan pengetahuan serta sikap untuk melaksanakan tugas.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja jangka panjang, menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, kemudian organisasi akan dipenuhi oleh orang-orang berakal sehat, serta dapat meningkatkan produktivitas (Tika, 2006). Jika budaya organisasi kuat maka dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan, menambah produktivitas, dan dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Thoyib, 2005). Hasil riset yang dilakukan oleh (Winasih et al., 2015) menemukan bahwa peningkatan kinerja pegawai secara signifikan dapat terjadi pada organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat.

Budaya organisasi menjadi aspek penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, dan nilai-nilai karyawan (Nelfianti et al., 2018). Selanjutnya peningkatan rasa nyaman bagi anggota organisasi terjadi jika nilai-nilai yang dianut bersama dilaksanakan oleh anggota organisasi, sehingga dengan komitmen dan kesetiaan yang kuat, karyawan akan berusaha terus meningkatkan kinerjanya (Ongi, 2015).

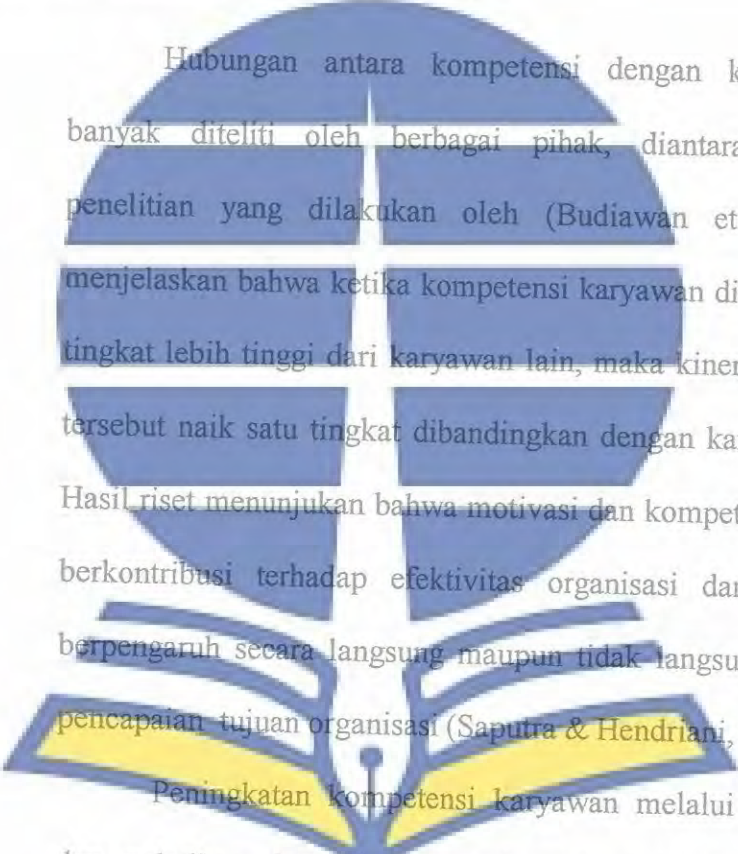
2.1.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Hasil yang dilakukan terhadap 85 orang karyawan perusahaan Brandix Intimate Apparel Srilangka menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lankeshwara, 2016). Demikian juga dengan hasil riset yang dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) terhadap karyawan di lembaga pendidikan, industri telekomunikasi dan perbankan di kota Queta Pakistan dan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan yang berakibat meningkatnya kinerja. Kesimpulan ini diperkuat oleh hasil hasil riset yang dilakukan oleh (Ngalimun, 2019) yang menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Perusahaan Gas Negara persero wilayah I Jakarta.

Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam memastikan kinerja karyawan karena dapat memengaruhi moral dan produktivitas karyawan (Chandrasekar, 2011). Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berkualitas dan bahkan sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara kepuasan karyawan dengan fitur tempat kerja tertentu seperti komunikasi, dukungan supervisor, ketersediaan sumber daya,

kesesuaian peran dan penetapan tujuan. Jika karyawan merasa lingkungan kerja tidak nyaman kemungkinan besar karyawan akan berkinerja rendah seperti meningkatnya ketidakhadiran karyawan di tempat kerja (Rusmanwadi et al., 2013).

2.1.5.3 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja



Hubungan antara kompetensi dengan kinerja telah banyak diteliti oleh berbagai pihak, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Budiawan et al., 2015) menjelaskan bahwa ketika kompetensi karyawan dinaikkan satu tingkat lebih tinggi dari karyawan lain, maka kinerja karyawan tersebut naik satu tingkat dibandingkan dengan karyawan lain. Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap efektivitas organisasi dan kemudian berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Saputra & Hendriani, 2015).

Peningkatan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Turere, 2013) . Sebuah studi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang dilakukan oleh manajemen (Nassazi, 2013). Hasil studi ini sesuai dengan hasil riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Winanti, 2011) terhadap Karyawan PT Frisian Flag Indonesia Jawa Barat yang menunjukkan adanya pengaruh

positif dan signifikan tingkat kompetensi karyawan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Zarvedi et al., 2017) terhadap pegawai yang bekerja pada kantor secretariat daerah kabupaten Pidie Provinsi NAD menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan penguatan literasi, maka peneliti menampilkan beberapa hasil ringkasan dan kajian penelitian terdahulu sebagai berikut :

Table 2. Ringkasan Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Faizal dan Ugheoke (2016)	<i>The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance Evidence from Oman</i>	Independen: Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil riset menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
2	Khaled dan Haneen (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of</i>	Independen: Lingkungan Kerja Dependen:	Hasil riset menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
		<i>Engineering Company in Jordan</i>	Kinerja Analisis: Regresi	bagi pekerja berpengaruh terhadap capaian kinerja
3	Nderi dan Kirai (2017)	<i>Influence Of Work Environment On Employee Performance In The Security Sector In Kenya: A Case Of Kenya Police Service Nairobi City County</i>	Studi Kasus. Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Kesimpulan dari hasil risetnya menunjukkan kinerja karyawan ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif
4	Halil Zaim dan Yaşar (2013)	<i>Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey</i>	Studi Kasus. Independen: Kompetensi Kerja Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja.
5	Murgianto dan Sulasmi (2016)	<i>The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java</i>	Independen: Kompetensi Kerja Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
6	Alicia Lorraine Dorai Ponnu and Zubair Hassan (2015)	<i>The Influences of Organizational Culture on Performance Management</i>	Independen: Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan manajemen kinerja
7	Muchtar (2016)	<i>The Influence of Motivation and Work environment on the performance of employee</i>	Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Gitahi Njenga Samson, Maina and Joel Koima (2015)	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town</i>	Independen: Aspek Lingkungan Fisik dan Faktor Keseimbangan Psikososial Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
9	Ida Ayu Oka Martini ¹ , I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, dan Putu Saroyeni Piartrini (2018)	<i>The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension</i>	Independen: Kompetensi dengan intervening dimensi komitmen Dependen: Kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
10	Tristiana Rijanti, Bambang Suko Priyono, dan Heri Prasetyo Nugroho (2017)	<i>The Influence of Competence and Job Characteristic on Performance with Motivation as Mediating Variable at Regional Finance Agency of Tegal City</i>	Independen : Kompetensi dan faktor intervening karakteristik pekerjaan Dependen : Kinerja Analisis : Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja
11	Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi, dan Evawati Khumaedi (2017)	<i>The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana</i>	Independen : Budaya Organisasi Dependen : Kinerja Analisis : Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai
12	Fakhar Shahzad, Rana Adeel Luqman, Ayesha Rashid Khan,	<i>Impact of Organizational Culture on Organizational</i>	An Overview : Dampak budaya organisasi	Berdasarkan kumpulan hasil penelitian menunjukkan

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
	and Multan Lalarukh Shabbir (2012)	<i>Performance: An Overview</i>	terhadap kinerja	bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan
13	A.A Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiartha Utama (2012)	<i>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.</i>	Independen : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Dependen : Kepuasan Kerja dan Kinerja Analisis : Regresi	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PU prov. Bali
14	Edward S Maabut (2016)	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)</i>	Independen : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Dependen : Kinerja Analisis : Regresi	Penelitian ini menyebutkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
15	Tribudi Setyani (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan	Independen : Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya	Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja,

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
		Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PDAM Boyolali	Organisasi Dependen : Kinerja Analisis : Regresi	sedangkan variable lainnya berpengaruh terhadap kinerja
16	Dwi Adhi Kurniawan, E. (2013).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PG Kribet Baru Malang	Independen : Lingkungan Kerja dan Upah Dependen : Kinerja Analisis : Regresi	Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

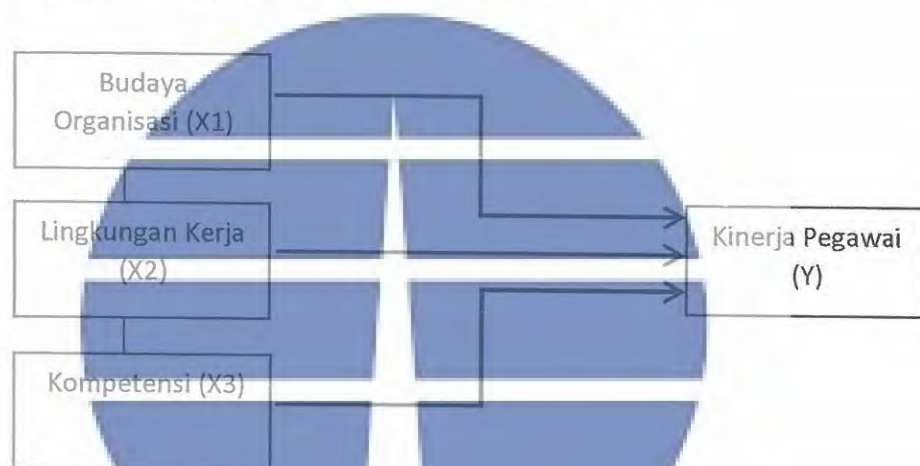
Sumber : Hasil Ringkasan Peneliti, 2019

Berdasarkan ringkasan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga mendorong penulis untuk mencoba melakukan penelitian yang membahas aspek budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

2.3. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori yang telah disebutkan di atas dan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dibuat kerangka konseptual pemikiran sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis ingin menjelaskan tentang hubungan antara masing-masing variable bebas yaitu budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial dengan variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y) apakah ada pengaruh yang signifikan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh (Sriekaningsih, 2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan" membuat hipotesis yaitu (1) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Sudarwati, 2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen" menentukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian terdahulu di atas, maka peneliti menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

Berdasarkan Perda Kabupaten Bima Nomor 04 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bima Nomor 7 Tahun 2010 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bima. Telah dibentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan nama Dinas Pertanian dan Perkebunan (Distanbun) yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang Pertanian dan Perkebunan.

4.1.1. Gambaran Umum lokasi penelitian

Lokasi penelitian pada Distanbun Kabupaten Bima beralamat di Jl. Soekarno-Hatta Raba-Bima. Saat ini Kantor Pusat masih berlokasi di Kota Bima. Meski Kantor Sekretariat Daerah dan beberapa OPD yang lain telah pindah ke Kecamatan Woha Kabupaten Bima, akan tetapi Dinas Pertanian dan Perkebunan belum pindah karena bangunan kantornya belum selesai dibangun.

4.1.2. Gambaran umum tentang struktur organisasi

Struktur organisasi Distanbun Kabupaten Bima dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

Gambar 8. Struktur Organisasi Distanbun Kabupaten Bima.



4.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuisisioner secara langsung kepada responden sejumlah 119 orang. Responden tersebut merupakan seluruh pegawai yang bekerja di kantor pusat yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta Kota Bima.

Lembar pertama kuisisioner menjelaskan tentang identitas responden seperti jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan isian dalam kuisisioner tersebut telah diperoleh informasi tentang karakteristik responden sebagai berikut :

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Informasi tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

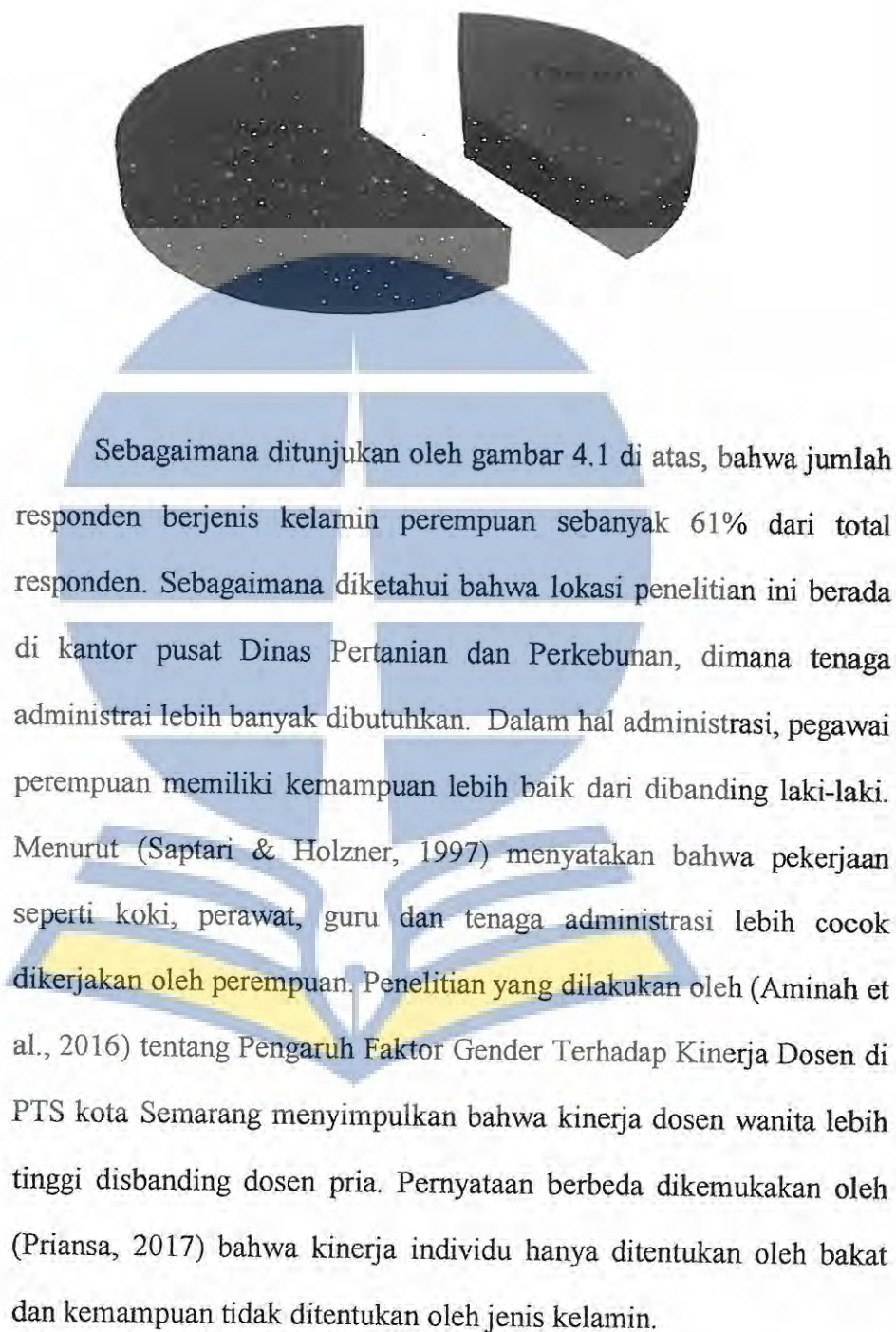
Table 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	47	39
Perempuan	72	61
Jumlah	119	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Data di atas memberikan gambaran bahwa peran pegawai perjenis kelamin wanita lebih dominan dan memberi warna pada

pencapaian tujuan-tujuan organisasi pada kantor Distanbun Kabupaten Bima.

4.2.2. Umur responden

Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

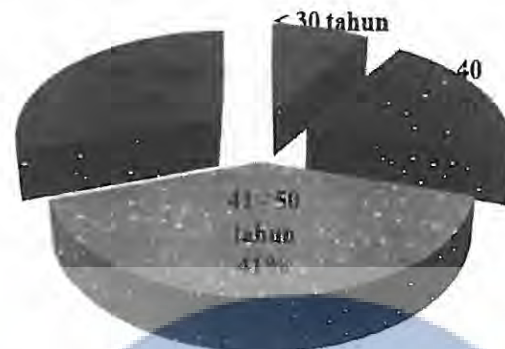
Table 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 30 tahun	11	9
31 - 40 tahun	24	20
41 - 50 tahun	48	41
>50 tahun	36	30
Total	119	100,00

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan karakteristik distribusi responden berdasarkan umur, dimana umur antara 41 – 50 tahun menempati jumlah terbanyak. Untuk lebih memahami secara jelas distribusi responden berdasarkan umur dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini :

Gambar 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Berdasarkan gambar 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan umur dibawah 30 tahun berjumlah paling sedikit yakni hanya 9% dari total jumlah responden. Umur antara 41 – 50 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu 41% dari total responden, keadaan tersebut mengidentifikasi bahwa umur paling produktif pegawai pada Distanbun kabupaten Bima didominasi oleh pegawai pada rentang umur antara 41 sampai dengan 50 tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) umur 15 – 64 tahun merupakan usia produktif (Badan pusat statistik, 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai dengan usia produktif antara 41 sampai dengan 50 tahun paling banyak memberi andil dalam impelementasi kegiatan maupun dalam mendorong tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Hasil penelitian (Mahendra, 2014) menyimpulkan bahwa semakin tinggi usia pekerja semakin baik kinerjanya karena lebih matang dalam bertindak.

Berdasarkan data di atas memberikan gambaran bahwa kantor Distanbun Kabupaten Bima memiliki potensi sumber daya manusia

yang memadai yang dapat melakukan pekerjaan secara baik dan bijaksana dalam mengambil keputusan serta lebih teliti dalam melakukan kegiatan yang bersifat administratif.

4.2.3. Masa kerja responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

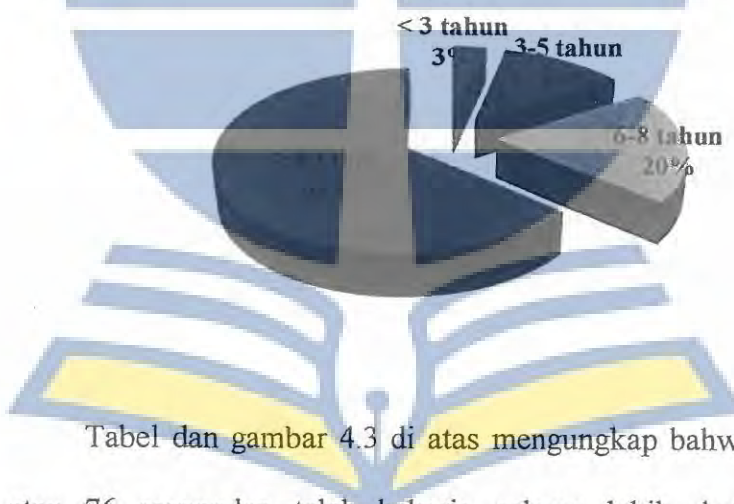


Table 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 3 tahun	4	3,37
3-5 tahun	15	12,60
6-8 tahun	24	20,27
> 8 tahun	76	63,86
Total	119	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Pegawai dengan masa kerja lebih dari 8 tahun mendominasi jumlah responden sebagaimana dalam gambar berikut :

Gambar 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel dan gambar 4.3 di atas mengungkap bahwa terdapat 64% atau 76 responden telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman memadai dalam mengelola administrasi sehingga tingkat produktivitasnya tinggi. Menurut (Abriyani Puspaningsih, 2004) masa kerja seorang pegawai yang semakin lama akan berpengaruh pada meningkatnya kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Pernyataan

ini sejalan dengan (Sulaeman, 2014) yang menyebutkan bahwa pegawai yang bekerja lebih lama memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang pengalaman kerjanya sedikit. Menurut Wedhalaksmi (2013) dalam (Irma Dwi Kurniawati, 2018) bahwa makin lama masa kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya pemahaman terhadap visi, misi, dan kegiatan organisasi serta selalu mengarahkan kemampuan dan potensinya untuk memajukan organisasi.

Berdasarkan data tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai pada kantor Distanbun Kabupaten Bima umumnya mampu melaksanakan tugas atau menjalankan tanggungjawab berdasarkan uraian tugas (job description).

4.2.4. Tingkat pendidikan responden

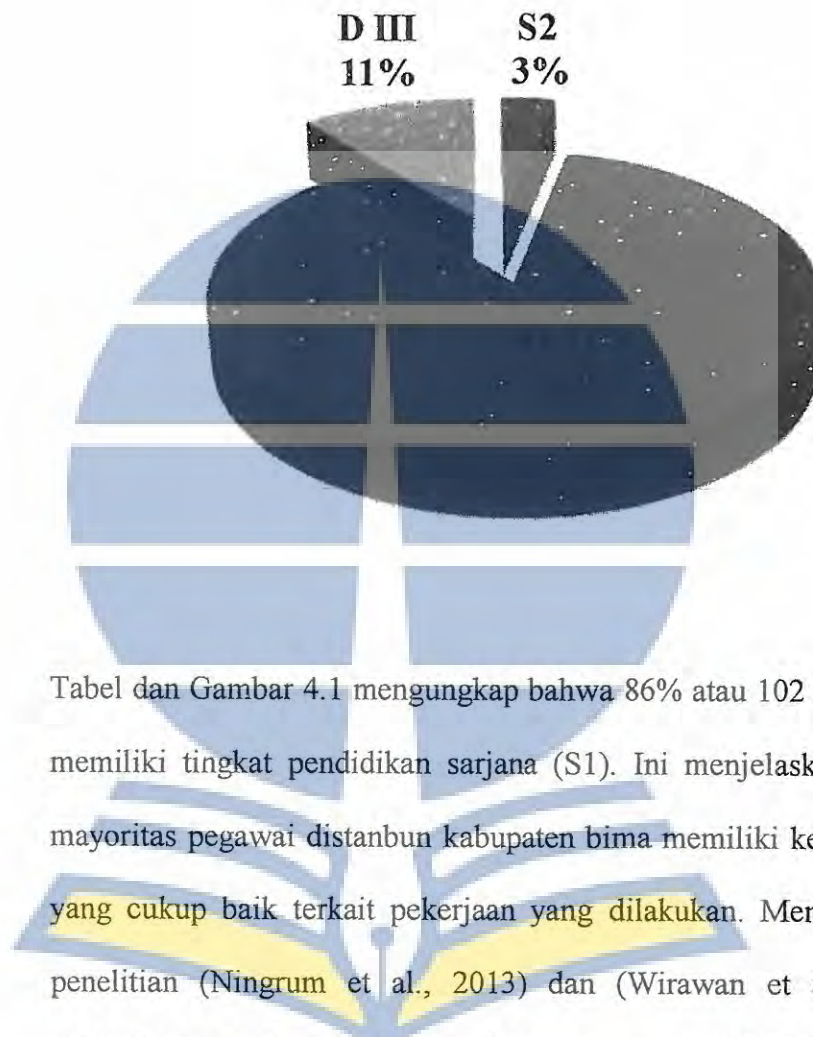
Informasi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Table 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
S2	4	3,36
S1/DIV	102	85,71
D III	13	10,92
Total	119	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Gambar 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Tabel dan Gambar 4.1 mengungkap bahwa 86% atau 102 responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1). Ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai distanbun kabupaten bima memiliki kemampuan yang cukup baik terkait pekerjaan yang dilakukan. Menurut hasil penelitian (Ningrum et al., 2013) dan (Wirawan et al., 2016) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan yang memadai berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Mendukung pernyataan tersebut, hasil penelitian (Wirotomo & Pasaribu, 2015) menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderang perimbangan keuangan Deptan RI.

Dengan demikian memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja pada kantor distambun kabupaten Bima didominasi oleh pegawai terdidik dan terampil yang berarti sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang dimiliki adalah modal dasar atau asset berharga yang dapat berperan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan disebut analisis statistik deskriptif (Sugiyono, 2016). Data-data yang akan dianalisis diperoleh dari kuisisioner yang berisi tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam skala Likert yang berisi alternatif pertanyaan dari sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS).

Jawaban responden di dalam kuisisioner yang dianalisis merupakan gambaran persepsi pegawai terhadap variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja. Instrumen pertanyaan masing-masing variabel terdiri dari 12 (dua belas) item pertanyaan variabel budaya organisasi, 12 (dua belas) item pertanyaan variabel lingkungan kerja, 12 (dua belas) item pertanyaan variabel kompetensi, dan 12 (dua belas) item pertanyaan untuk variabel kinerja.

4.3.1.1. Budaya organisasi

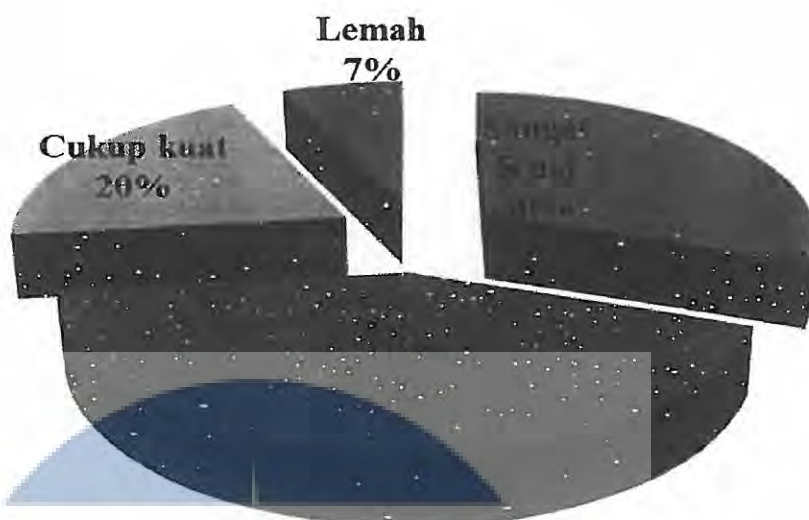
Distribusi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi berdasarkan masing-masing kategori variabel dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut :

Table 17. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

Variabel	Kategori Variabel	Interval	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Budaya Organisasi	Sangat Kuat	4,21 - 5,00	36	30
	Kuat	3,41 - 4,20	51	43
	Cukup kuat	2,61 - 3,40	24	20
	Lemah	1,81 - 2,60	8	7
	Sangat Lemah	1,00 - 1,80	0	0
Total			119	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Gambar 13. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi



Tabel dan gambar 4.5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (43%) memberikan jawaban terkait budaya organisasi termasuk dalam kategori kuat. Responden memiliki tingkat pemahaman yang berbeda-beda tentang norma, sikap dan keyakinan terhadap organisasi, sehingga hanya 43% dari jumlah responden yang masuk dalam kategori kuat dan hanya 7% yang memberikan respon lemah. Akan tetapi jumlah itu merupakan tertinggi diantara semua kategori pada variabel budaya organisasi. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada kantor pusat Distanbun Kabupaten Bima termasuk dalam kategori kuat.

Kuatnya budaya organisasi pada kantor distanbun kabupaten Bima dapat disebabkan oleh karena kantor distanbun merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (skpd) yang paling lama berdiri, yaitu sejak pembentukan daerah otonomi kabupaten Bima

yang diikuti dengan pembentukan aturan, nilai, dan norma sehingga setiap pegawai yang masuk bisa langsung beradaptasi dengan budaya organisasi yang telah berlaku. Faktor berikutnya adalah bahwa kantor Distanbun adalah salah satu instansi besar dengan jumlah pegawai yang cukup besar. Selain ASN yang berkerja pada kantor pusat masih terdapat ASN yang ditempatkan di berbagai kecamatan baik sebagai tenaga struktural maupun fungsional yang semuanya berjalan mengikuti aturan yang berlaku pada organisasi. Selain itu kantor Distanbun adalah organisasi pemerintah sehingga tingkat turn over pegawai rendah karena pegawai telah ditetapkan gaji bulannya dan harus mengikuti aturan yang berlaku baik secara nasional maupun daerah.

Jika mengacu pada data distribusi responden berdasarkan kelompok umur, lama masa kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin sangat mempengaruhi persepsi mereka tentang budaya organisasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Apriluana et al., 2016) menyatakan bahwa tenaga kesehatan pada usia di atas 35 tahun dan masa kerja lebih dari 10 tahun cenderung lebih patuh terhadap aturan kerja rumah sakit. Demikian juga terhadap tingkat kepatuhan terhadap standard operasional dan prosedur kerja (SOP), bahwa pegawai perempuan dan pegawai dengan usia kerja 40 tahun keatas lebih matang dalam berpikir dan bertindak sehingga mereka cenderung lebih patuh melaksanakan SOP. Hal ini sesuai dengan

pendapat (Aziz, 2006) dan (Habibah, 2015) yang menyebutkan bahwa dalam aspek kepemimpinan perempuan dengan usia di atas 40 tahun cenderung lebih taat terhadap aturan dibandingkan dengan laki-laki. Begitu juga halnya dengan tingkat pendidikan, bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya lebih paham dan sadar terhadap aturan sehingga mereka cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian maka dapat dipahami mengapa responden secara umum mempersepsikan budaya organisasi pada kantor distambun kabupaten Bima pada kategori kuat.

Kategori variabel budaya organisasi berdasarkan indikator budaya organisasi yang dijabarkan melalui distribusi tanggapan responden dari 12 (dua belas) item pertanyaan variabel budaya organisasi sesuai tabel 4.6 berikut :

Table 18. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1.	Mengubah tantangan menjadi peluang	4,52	Sangat kuat
2.	Berani mengambil resiko	4,32	Sangat kuat
3.	Berinisiatif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa harus menunggu perintah	4,28	Sangat kuat
4.	Menjalankan tugas diberikan oleh atasan.	3,71	Kuat

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
5.	Berorientasi kepada hasil yang dicapai	3,79	Kuat
6.	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan	3,75	Kuat
7.	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja	4,29	Sangat Kuat
8.	Selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk mengatasi masalah	4,33	Sangat Kuat
9.	Selalu mendahulukan kepentingan tim	3,77	Sangat Kuat
10.	Ketelitian dalam melaksanakan tugas	3,40	Cukup kuat
11.	Paham terhadap masalah	3,47	Kuat
12.	Tanggap dalam mengambil solusi	3,76	Kuat
Rata-rata		3,95	Kuat

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap komponen pertanyaan kuisioner pada variabel budaya organisasi adalah **3,95**. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada distambun kabupaten bima termasuk dalam kategori kuat, dimana setiap pegawai telah memahami tentang norma, aturan dan nilai-nilai yang telah berlaku di organisasi. Namun demikian masih terdapat satu parameter dalam variabel budaya organisasi yang masih perlu ditingkatkan yaitu *ketelitian dalam melaksanakan tugas*, hal ini dapat disebabkan karena pegawai terlalu toleran terhadap kesalahan-kesalahan kecil

yang dilakukan. Seringkali pegawai menganggap remeh pada hal-hal kecil tentang pekerjaannya padahal bisa saja dapat berakibat fatal terutama jika pekerjaan itu menyangkut administrasi keuangan, oleh karena itu diperlukan upaya cek dan cek kembali setiap laporan yang dibuat untuk meminimalisir kesalahan. Dan untuk itu diperlukan kesabaran dan kedisiplinan dari pegawai pelaksana tugas tersebut.

Budaya organisasi yang kuat dapat terwujud ketika system nilai-nilai, norma, dan keyakinan pada sebuah organisasi dijadikan pedoman atau acuan bagi tingkah laku anggota-anggotanya untuk mengatasi berbagai persoalan internal dan eksternal (D. Mangkunegara, 2014). Menurut (Robins, 2014) Budaya organisasi yang kuat dapat berpengaruh pada penciptaan iklim internal dan pengendalian perilaku anggota-anggotanya. Sejalan dengan hasil penelitian (Hakim, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang semakin kuat pada perusahaan batik danar hadi surakarta didorong oleh sikap dan perilaku karyawan seperti sikap inovatif, teliti, tekun, berorientasi hasil, dan kerjasama tim yang kompak menyebabkan perusahaan terus berkembang dan produknya mampu bersaing di pasaran.

4.3.1.2. Lingkungan kerja

Distribusi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja berdasarkan kategori dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah

Table 19. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Variabel	Kategori Variabel	Interval	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Lingkungan Kerja	Sangat nyaman	4,21 – 5,00	28	23
	Nyaman	3,41 – 4,20	51	43
	Cukup nyaman	2,61 – 3,40	25	21
	Tidak nyaman	1,81 – 2,60	13	11
	Sangat tidak nyaman	1,00 – 1,80	2	2
Total			119	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Gambar 14. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja



Tabel 4.7 dan gambar 4.6 di atas menunjukkan bahwa terdapat 51 responden atau 43% dari total responden menyatakan lingkungan kerja mereka nyaman dan hanya 11% yang menyatakan tidak nyaman. Responden memiliki tingkat pemahaman yang berbeda-beda tentang kondisi lingkungan kerja mereka dimana sebahagian besar menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk dalam kategori nyaman. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja pada kantor pusat Distanbun Kabupaten Bima termasuk kategori nyaman.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman pada kantor Distanbun kabupaten Bima dapat dipicu oleh tersedianya fasilitas kerja yang memadai seperti komputer dan laptop yang merupakan sarana utama penunjang kegiatan administrasi. Faktor lainnya adalah karena ditunjang oleh tingkat kepuasan pegawai dimana kebutuhan hidup mereka dipenuhi dari penerimaan gaji tetap sebagai ASN setiap bulan dan tambahan honor lain yang menyebabkan mereka merasa nyaman.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa gambaran umum responden berdasarkan usia didominasi oleh usia antara 41 – 50 tahun yang menunjukkan usia kematangan dalam hal bertindak dan berpikir sehingga cenderung mempersepsikan sesuatu yang ada disekitarnya baik secara fisik maupun non fisik secara positif.

Demikian juga dengan faktor jenis kelamin, bahwa responden didominasi oleh perempuan sehingga mempengaruhi persepsi mereka tentang lingkungan kerja, dimana perempuan cenderung menerima keadaan lingkungan kerja mereka dan lebih kreatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Cramond, et all (2005) bahwa perempuan cenderung lebih kreatif dibandingkan dengan laki-laki dalam aspek fluency, originality dan elaboration.

Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja akan meningkat menjadi semakin nyaman dan bahkan sangat nyaman jika faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja mendukung. Sebagaimana hasil penelitian Septiani, Warso, dan Fhatoni (2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan sehat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Amanah, Fathoni, dan Minarsih (2015), dimana karyawan yang mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan efektifitas pencapaian hasil sehingga menumbuhkan spirit atau semangat kerja yang tinggi.

Kategori variabel lingkungan kerja berdasarkan indikator lingkungan kerja yang dijabarkan melalui distribusi tanggapan responden dari 12 (dua belas) item pertanyaan variabel lingkungan kerja sesuai tabel 4.8 di bawah ini :

Table 20. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1.	Penerangan dalam ruang kerja sangat baik	3,82	Nyaman
2.	Sirkulasi udara dalam ruangan kerja lancar	3,76	Nyaman
3.	Suasana kerja tenang tidak ada kebisingan	2,61	Tidak nyaman
4.	Kapasitas ruangan cukup untuk ruang aktivitas gerak pegawai dalam bekerja	3,19	Cukup nyaman
5.	Kelengkapan kerja seperti komputer, meja, kursi dan perabot lain sudah memadai	3,52	Cukup nyaman
6.	Ruangan bersih sehingga menyenangkan	3,67	Nyaman
7.	Hubungan antar karyawan harmonis	4,48	Sangat nyaman
8.	Hubungan antara karyawan dengan atasan berlangsung baik	4,47	Sangat nyaman
9.	Menjaga kerahasiaan data	4,56	Sangat nyaman
10.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam jenjang karir	4,28	Nyaman
11.	Bekerja tanpa tekanan	3,69	Nyaman
12.	Merasa dihargai di tempat kerja	3,71	Nyaman
Rata-rata		3,27	Cukup nyaman

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tanggapan responden terhadap komponen pertanyaan

kuisisioner pada variabel lingkungan kerja menunjukkan kategori cukup nyaman. Ini menandakan secara umum, pegawai merasa lingkungan kerja mereka cukup nyaman kecuali pada pertanyaan *Suasana kerja tenang tidak ada kebisingan* dimana mayoritas pegawai menilai dan merasakan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena kebisingan. Keadaan ini dapat dimengerti mengingat seringnya demonstrasi yang dilakukan oleh para aktivis, mahasiswa dan LSM yang menuntut penyelesaian berbagai persoalan di tingkat petani. Selain itu sistem pengamanan kantor belum memadai sehingga keluar masuk para tamu, wartawan, aktivis dan lain-lain menimbulkan ketidaktenangan para pegawai. Faktor lainnya bisa jadi karena lokasi kantor yang berada di perempatan jalan dan berdekatan dengan berbagai kantor dan sekolah yang dimana banyak sekali aktivitas lalu lintas yang pada jam-jam tertentu sangat bising dan tidak nyaman.

Menurut (Al-Omari & Okasheh, 2017) menyebutkan kondisi lingkungan kerja dapat ditingkatkan menjadi lebih nyaman apabila faktor kebisingan dapat ditekan, pencahayaan dimaksimalkan, sirkulasi udara lancar, perabot yang menyenangkan, serta suhu udara yang kondusif sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh (Suwondo & Sutanto, 2015) menyebutkan bahwa penciptaan kondisi tempat kerja yang menunjang seperti sirkulasi udara, kenyamanan, dan warna ruang kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. (Suratman Hadi, 2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan

nyaman menciptakan antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan disiplin dan kinerja. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, maka menjadi sangat mungkin bagi unsur pimpinan pada distanbun kabupaten Bima untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja menjadi nyaman dan bahkan menjadi sangat nyaman apabila faktor-faktor pendukung seperti sirkulasi udara, suhu, kebisingan, warna ruang kerja, perabot, serta kelengkapan kerja dapat dipenuhi.

4.3.1.3. Kompetensi

Kompetensi dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai sejauhmana kompetensi memberi dukungan bagi tercapainya tujuan organisasi. Distribusi tanggapan responden terhadap variabel kompetensi berdasarkan masing-masing kategori variabel dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut

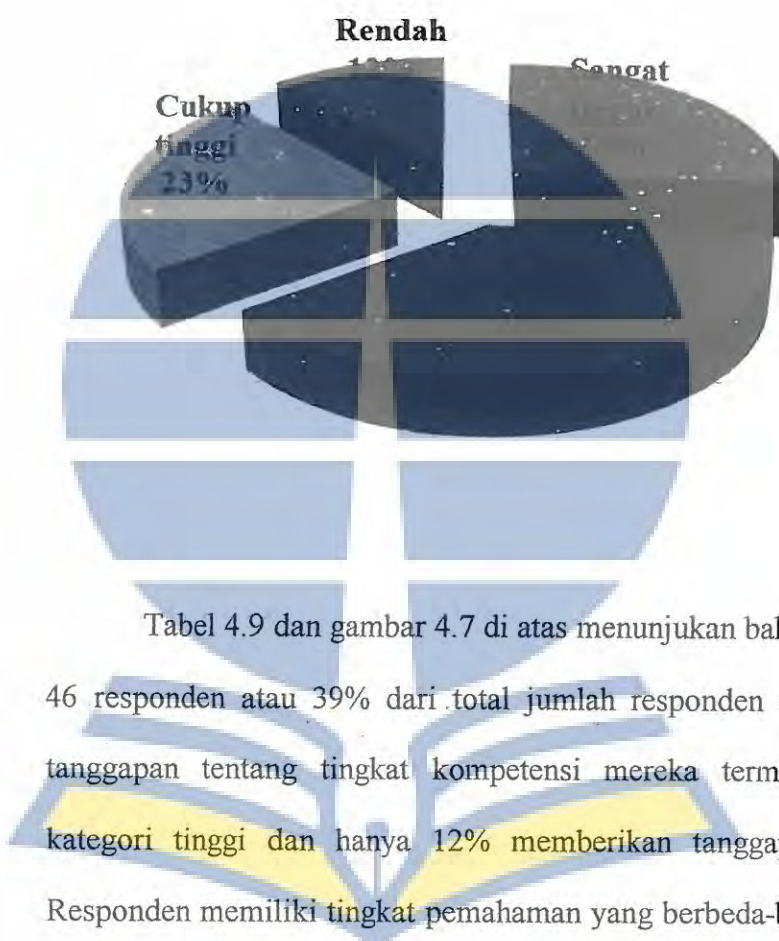
Table 21. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

Variabel	Kategori Variabel	Interval	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Kompetensi	Sangat tinggi	4,21 - 5,00	31	26
	Tinggi	3,41 - 4,20	46	39
	Cukup tinggi	2,61 - 3,40	28	23
	Rendah	1,81 - 2,60	14	12
	Sangat rendah	1,00 - 1,80	0	0

T o t a l	119	100
------------------	------------	------------

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Gambar 15. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi



Tabel 4.9 dan gambar 4.7 di atas menunjukkan bahwa terdapat 46 responden atau 39% dari total jumlah responden memberikan tanggapan tentang tingkat kompetensi mereka termasuk dalam kategori tinggi dan hanya 12% memberikan tanggapan rendah. Responden memiliki tingkat pemahaman yang berbeda-beda tentang tingkat kompetensi mereka, sehingga hanya 39% dari jumlah responden yang masuk dalam kategori tinggi. Akan tetapi jumlah itu merupakan tertinggi diantara semua kategori pada variabel kompetensi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai termasuk dalam kategori tinggi.

Data gambaran umum responden berdasarkan tingkat

pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah sarjana strata satu (S1) sehingga mereka sangat baik dalam mempersepsikan kompetensinya. Disamping itu pekerjaan lebih banyak dilakukan di kantor pusat distanbun kabupaten bima adalah pekerjaan yang bersifat administratif dimana jumlah pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Pekerjaan administrasi cenderung lebih baik hasilnya jika dilakukan oleh pegawai perempuan sehingga dapat dipahami mengapa sebagian besar responden mempersepsikan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya jumlah pegawai dengan masa kerja di atas 8 tahun adalah paling dominan yang berarti sebagian besar pegawai adalah tenaga berpengalaman sehingga dapat dipahami ketika mereka mempersepsikan kompetensinya tinggi.

Kategori variabel kompetensi berdasarkan indikator kompetensi yang dijabarkan melalui distribusi tanggapan responden dari 12 (dua belas) item pertanyaan variabel kompetensi sesuai tabel 4.10.

Table 22. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1.	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat komputer dll	4,32	Sangat Tinggi
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,91	Tinggi
3.	Mampu mengidentifikasi hal-hal	3,61	Tinggi

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
	yang berkaitan dengan tugas		
4.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	3,69	Tinggi
5.	Mampu mengerjakan tugas	3,91	Tinggi
6.	Mampu melakukan penafsiran terhadap uraian tugas	3,71	Tinggi
7.	Tanggap dalam melaksanakan perintah atasan	4,41	Sangat Tinggi
8.	Rajin dalam menyelesaikan pekerjaan	3,60	Tinggi
9.	Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4,13	
10.	Mau belajar	3,64	Tinggi
11.	Semakin lama bekerja semakin paham tentang pekerjaan	3,18	Sedang
12.	Semakin sering melaksanakan pekerjaan semakin paham tentang pekerjaan	3,38	Sedang
	Rata-rata	3,79	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tanggapan responden terhadap komponen pertanyaan kuisisioner pada variabel kompetensi menunjukkan pada kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai pada distambun kabupaten Bima memahami bahwa kompetensi merupakan hal penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Distambun kabupaten Bima merupakan instansi yang strategis dalam pelayanan masyarakat karena mayoritas masyarakat Kabupaten Bima merupakan masyarakat petani sehingga memiliki dinamika yang tinggi. Oleh

karena itu dibutuhkan pegawai dengan kompetensi tinggi agar mampu menjawab dan merespon persoalan-persoalan masyarakat.

Variabel kompetensi digunakan untuk menggambarkan tingkat pemahaman, kecakapan, dan pengetahuan pegawai tentang tugasnya sehingga peneliti menetapkan indikator pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap sebagai acuan dalam penjelasan tingkat kompetensi pegawai.

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dipersepsikan sebagai pengetahuan (knowledge). Makin banyak informasi yang dimiliki seseorang maka makin luas pengetahuannya. Umumnya pegawai distanbun merasa bahwa pengetahuan yang mereka miliki telah menunjang keberhasilan kerja mereka termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa mampu memahami uraian tugas, memahami maksud perintah atasan, memiliki literasi yang memadai tentang tugas dan fungsinya serta menguasai penggunaan alat kerja yang mendasar untuk kegiatan administrasi seperti komputer, internet, dan teknologi informasi. Dengan kompetensi yang baik maka akan dapat memberikan solusi terkait permasalahan pekerjaan.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun dipersepsikan sebagai keterampilan (Skill). Umumnya pegawai merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga pada aspek keterampilan,

termasuk dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa dengan keterampilan yang dimiliki dapat membantu mereka menyelesaikan peran dan tugas pekerjaan walaupun mereka melakukan kegiatan diluar pekerjaan yang tidak terduga.

Indikator sikap dipersepsikan sebagai kemampuan pegawai dalam bekerjasama, tanggap dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai memiliki sikap dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan tim yang harus dilakukan secara bersama-sama sehingga tujuan organisasi tercapai.

Indikator pengalaman kerja dipersepsikan sebagai lamanya seorang pegawai menangani pekerjaan tertentu yang dengan itu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan tepat. Pegawai merasa bahwa semakin lama ia menangani suatu pekerjaan maka semakin mampu ia menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi banyak diantara pegawai yang tidak mampu meningkatkan kemampuannya pada pekerjaan yang sama, hal ini lebih disebabkan karena faktor individu pegawai yang enggan belajar dan mengembangkan diri. Dalam indikator ini menunjukkan kategori sedang artinya pengalaman tidak cukup mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Meskipun secara umum pegawai memiliki kompetensi dalam kategori tinggi, tetapi peluang peningkatan kompetensi masih dapat

dilakukan melalui pendidikan dan pengembangan. Hasil penelitian (Farooq et al., 2019) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam jangka panjang meskipun diperlukan biaya lebih besar untuk itu. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Nassazi, 2013) menyimpulkan bahwa pelatihan dapat menyebabkan meningkatnya kinerja. Dengan demikian maka sangat mungkin bagi dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Bima untuk meningkatkan kompetensi pegawainya dengan cara pengembangan dan pelatihan, apalagi didukung oleh ketersediaan SDM yang mayoritas lulusan sarjana.

4.3.1.4. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai sejauhmana capaian kinerja mereka terhadap organisasi. Distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja berdasarkan masing-masing kategori variabel dapat dilihat pada table berikut :

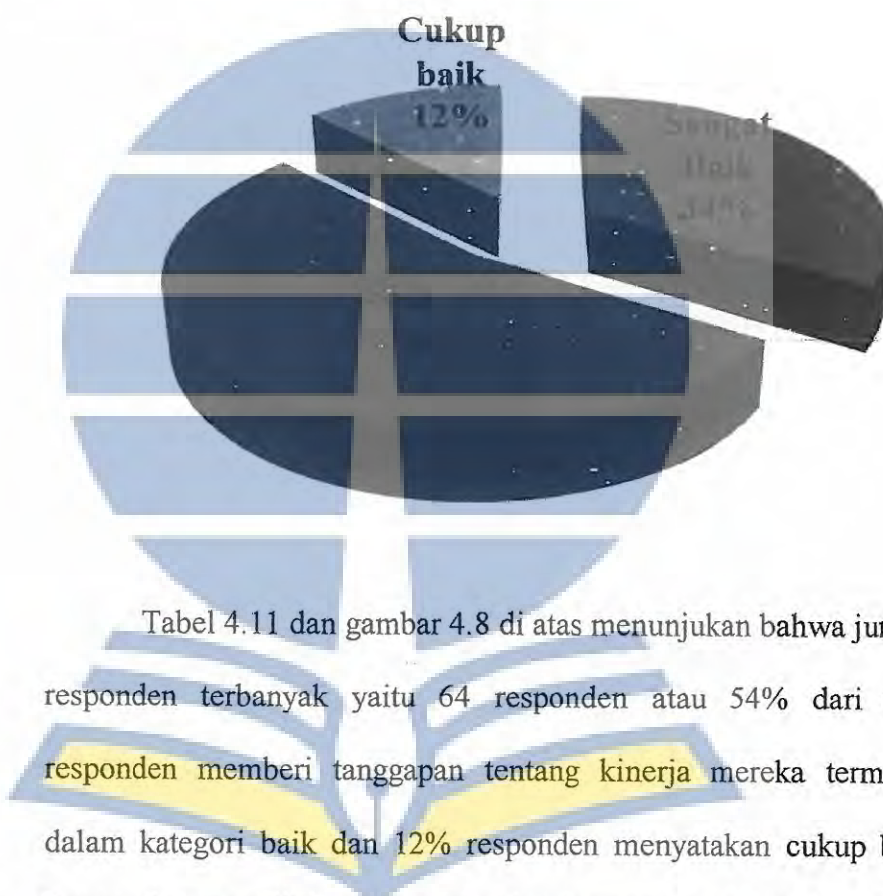
Table 23. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Variabel	Kategori Variabel	Interval	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Kinerja	Sangat Baik	4,21 - 5,00	40	34
	Baik	3,41 - 4,20	64	54
	Cukup baik	2,61 - 3,40	15	12
	Buruk	1,81 - 2,60	0	0

	Sangat Buruk	1,00 - 1,80	0	0
T o t a l			119	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Gambar 16. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja



Tabel 4.11 dan gambar 4.8 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu 64 responden atau 54% dari total responden memberi tanggapan tentang kinerja mereka termasuk dalam kategori baik dan 12% responden menyatakan cukup baik. Responden memiliki karakteristik kinerja yang berbeda-beda dimana pengisian dilakukan sesuai dengan bentuk kinerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai sehingga tanggapan responden terhadap bentuk dukungan kinerja termasuk dalam kategori baik.

Menurut (Thoha, 2002) persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor frame of reference yaitu kerangka pengetahuan yang

dimiliki yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, banyaknya jumlah bacaan, dan seringnya penelitian yang dilakukan. Berikutnya adalah faktor *frame of experience* yaitu kerangka pengalaman yang dipengaruhi oleh lama masa kerja dan kebiasaan melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan kedua faktor tersebut maka dapat dipahami alasan responden memberikan tanggapan tentang kinerja mereka termasuk dalam kategori baik.

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja telah memberikan gambaran bahwa jumlah pegawai pada kantor distanbun kabupaten Bima dengan latar pendidikan sarjana (S1) dengan masa kerja di atas 8 tahun adalah paling dominan dimana dengan wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki sehingga mendukung persepsi mereka tentang kinerja yang lebih baik. Demikian halnya dengan aspek jenis kelamin, dimana pegawai perempuan lebih dominan berperan dalam kegiatan yang bersifat administratif dimana dalam aspek kreatifitas dan intelektualitas lebih tinggi (Aziz, 2006) sehingga mereka cenderung mempersepsikan kinerja mereka lebih baik.

Berdasarkan wawancara penulis dengan responden dan pengamatan arsip/dokumen kerja yang dimiliki kantor distanbun, diketahui bahwa umumnya mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target diantaranya seperti pencatatan dan pelaporan capaian

tanam, panen dan produksi setiap tanggal 5 bulan berjalan, penyelesaian administrasi serapan anggaran triwulanan dan tahunan, laporan kegiatan tahunan, menyiapkan renstra, lakip, dan lkpj bupati Bima bidang pertanian, road map pertanian lima tahun dan lain sebagainya terarsip dengan baik di bagian program dan pelaporan.

Kategori kinerja didasarkan pada indikator kinerja yang dijabarkan melalui tanggapan responden terhadap 12 (dua belas) item pertanyaan pada variabel kinerja sesuai tabel 4.12 berikut :

Table 24. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
1.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	4,27	Sangat baik
2.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditentukan	4,23	Sangat baik
3.	Mampu menggunakan alokasi anggaran kegiatan secara tepat	4,11	Baik
4.	Hasil pekerjaan saya terarsip dengan rapi	4,20	Baik
5.	Memiliki laporan tertulis secara lengkap tentang hasil pekerjaan	4,18	Baik
6.	Laporan pekerjaan saya dapat dibaca dengan jelas oleh pimpinan	3,97	Baik
7.	Pekerjaan saya sesuai prosedur (SOP)	4,21	Sangat baik
8.	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	4,24	Sangat baik
9.	Selalu terbuka dengan saran atau masukan dari sesama pegawai	4,23	Sangat baik

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kategori
10.	Sanggup melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4,33	Sangat baik
11.	Berkomitmen bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi	4,24	Sangat baik
12.	Memiliki kepedulian untuk saling mendukung untuk kemajuan organisasi	4,33	Sangat baik
Rata-rata		4,20	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuisisioner pada variabel kinerja menunjukkan pada kategori baik dengan asumsi bahwa aspek-aspek kinerja telah terwakili dalam tabel 4.12 di atas. Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat menjelaskan bahwa kinerja yang dirasakan oleh pegawai baik, dimana masing-masing pegawai merasakan kinerjanya telah berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Pegawai merasakan kinerja mereka telah membantu organisasi mencapai tujuannya.

Variabel kinerja digunakan untuk menggambarkan tingkat hasil yang dicapai oleh pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab dan kebersamaan untuk menjelaskan kinerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai berbasis kinerja memudahkan bagi unsur pimpinan dalam memutuskan mutasi, promosi, atau bahkan sanksi bagi pegawai. Kinerja dalam penelitian

ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tugas dan tanggungjawabnya dan atas dasar tersebut diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai distambun kabupaten Bima dalam kategori tinggi.

Sering terjadi dalam sebuah organisasi dimana terdapat perbedaan hasil kinerja setiap individu bahkan individu yang sama bisa berbeda kinerjanya tergantung situasi. Menurut (Dika Arizona, 2013) mengatakan bahwa perbedaan karakteristik antara individu yang satu dengan yang lain saat situasi kerja dapat menyebabkan perbedaan kinerja. Bahkan individu yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pada saat atau situasi yang berbeda. Dengan demikian secara garis besar, kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor individu dan faktor situasi.

Jika mengacu jawaban responden pada tabel 4.12 di atas dengan memperhatikan aspek-aspek kinerja, maka dapatlah disimpulkan bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Keadaan ini perlu dipertahankan dan bahkan bisa ditingkatkan menjadi sangat baik. Dan untuk mencapai kategori sangat baik tentu harus diciptakan kondisi yang dapat mengarah kepada tercapainya kategori sangat baik. Menurut (Hamdiyah et al., 2016) bahwa kinerja dapat ditingkatkan ketika faktor lingkungan, kompensasi dan gaya kepemimpinan diciptakan dengan baik di swalayan banyumanik semarang. Demikian juga dengan hasil penelitian (Prihantoro Agung,

2012) yang menyebutkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, komitmen dan disiplin, serta motivasi kerja karyawan yang tinggi. (Nurchayani & Adnyani, 2016) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja yang lebih baik dapat dilakukan dengan cara peningkatan kompetensi, disiplin dan motivasi pegawai.

4.3.2. Analisis statistik inferensial

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda diketahui persamaan regresi dari model berdasarkan tabel *Coefficients* adalah sesuai tabel 4.13.

Table 25. Koefisien Regresi

Model	Koefisien	Sig
Konstanta	-0,790	0,005
X ₁	0,465	0,000
X ₂	0,291	0,001
X ₃	0,580	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel koefisien regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,790 + 0,465 X_1 + 0,291 X_2 + 0,580 X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X_1 : Budaya organisasi

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Kompetensi

Persamaan regresi linier berganda di atas, menunjukkan nilai konstanta sebesar -0,790 yang menjelaskan apabila variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi bernilai 0, maka variabel kinerja akan bernilai negatif sebesar -0,790. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika pegawai tidak memiliki budaya organisasi (sangat lemah), tidak ada lingkungan kerja yang mendukung (lingkungan kerja sangat tidak nyaman) serta tidak memiliki kompetensi (sangat rendah) maka kinerja pegawai akan bernilai negatif (sangat buruk).

Koefisien regresi pada variabel Budaya organisasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,465 menunjukkan apabila faktor budaya organisasi ditambah dalam model regresi di atas maka kinerja masing-masing pegawai akan mengalami peningkatan 0,465. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin baik kinerja organisasi sebagaimana ditunjukkan dengan koefisien variabel budaya organisasi yang bernilai positif.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,291 menunjukkan apabila faktor lingkungan kerja ditambah dalam model regresi di atas, maka kinerja masing-masing pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,291. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan mendorong semakin baiknya kinerja organisasi sebagaimana

ditunjukkan dengan koefisien variabel lingkungan kerja yang bernilai positif.

Koefisien regresi pada variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai positif dengan nilai sebesar 0,580 menunjukkan apabila faktor kompetensi ditambah dalam model regresi di atas, maka kinerja masing-masing pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,580. Nilai koefisien variabel kompetensi bernilai positif menjelaskan semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin meningkatkan kinerja organisasi.

4.3.2. Uji asumsi klasik

4.3.2.1. Uji linearitas

Model regresi yang baik apabila terdapat hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji linieritas dapat diketahui melalui hasil *Test for Linearity*. Jika nilai signifikansi *Deviation From Linierity* $> 0,05$ maka hubungan variabel dependen dan independen linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 26. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Nilai Signifikansi <i>Linierity</i>	Keterangan
$Y - X_1$	0,716	Terdapat hubungan yang linear
$Y - X_2$	0,10	
$Y - X_3$	0,308	

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 26 diketahui bahwa nilai uji linieritas untuk variabel $Y - X_1$, $Y - X_2$ dan $Y - X_3$ masing-masing adalah 0,716; 0,10 dan 0,308. Nilai uji linieritas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai signifikansi Deviation From Linearity $> 0,05$, menjelaskan bahwa hubungan $Y - X_1$; $Y - X_2$; dan $Y - X_3$ pada model regresi memenuhi syarat linieritas dan memiliki model regresi yang baik.

4.3.2.2. Uji normalitas

Model regresi yang baik apabila data masing-masing variabel berdistribusi normal. Uji normalitas dapat diketahui dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($P > 0,05$) maka data variabel berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 27. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
Budaya organisasi	0,398	Normal
Lingkungan kerja		
Kompetensi		

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* variabel independen sebesar 0,398

lebih besar 0,05 ($0,398 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data semua variabel independen berdistribusi normal.

4.3.2.3. Uji multikolinearitas

Model regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu tidak terdapat hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut,

Table 28. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai VIF
Budaya Organisasi	2,163
Lingkungan kerja	1,859
Kompetensi	2,353

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai uji multikolinearitas untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi masing-masing adalah 2,163; 1,859; dan 2,353. Nilai uji multikolinearitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai $VIF < 10$, menjelaskan bahwa keadaan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga memenuhi syarat untuk uji regresi

(Imam Ghozali, 2012).

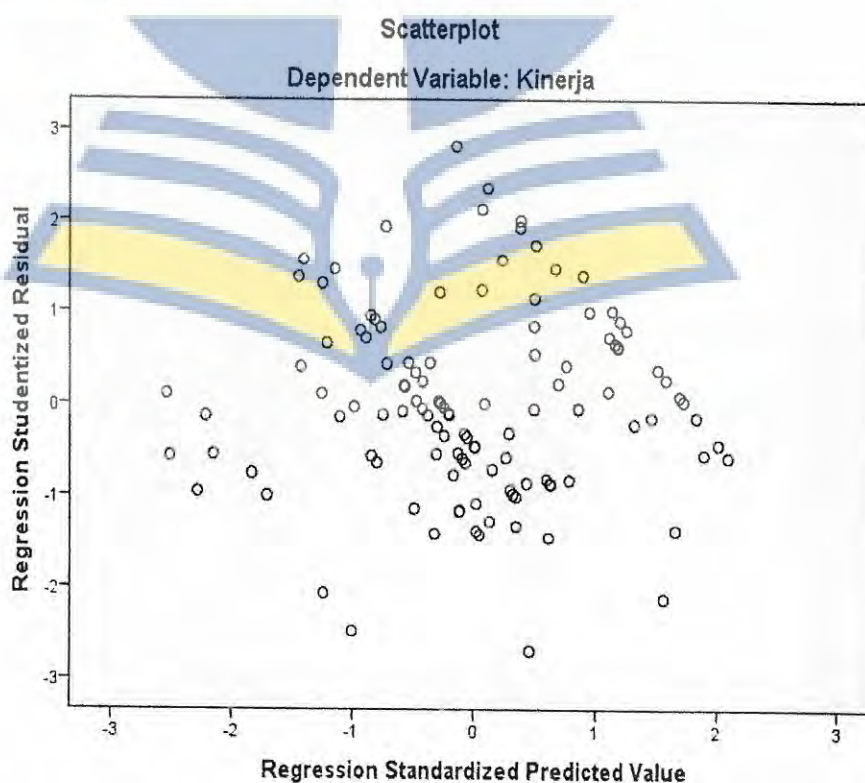
'hn

Q] n32

4.3.2.4. Uji heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *grafik scatterplott* dimana titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak dengan pola yang tidak jelas dan tersebar baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y serta tidak memiliki pola teratur. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah :

Gambar 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan gambar 4.9 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* membentuk pola yang menyebar secara acak dan tidak memiliki pola yang teratur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga memenuhi syarat regresi (Imam Ghozali, 2012).

4.3.2. Uji-F

Untuk menguji kevalidan dan kelayakan persamaan regresi linier berganda dilakukan Uji-F. Hasil uji-F dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 29. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29,394	3	9,798	116,561	0,000
Residual	9,667	115	0,084		
Total	39,061	118			

a. Dependent variable : Kinerja

b. Predictors : Constat, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 29 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar $116,561 > F\text{-tabel } 2,68$. Artinya bahwa variabel

bebas yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik. Berdasarkan hasil uji-F tersebut menjelaskan bahwa variabel-variabel bebas layak untuk diterima.

4.3.2. Uji hipotesis

Kelayakan model regresi pada penelitian ini menggunakan hipotesis berdasarkan Uji-t. Pengambilan keputusan uji-t diambil berdasarkan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 30. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-0,790	0,274		-2,881	0,005
Budaya Organisasi	0,465	0,097	0,326	4,779	0,000
Lingkungan kerja	0,291	0,087	0,210	3,327	0,001
Kompetensi	0,580	0,093	0,442	6,207	0,000

a. Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel 30 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (t-hitung) masing-masing variabel independen sebesar 4,779; 3,327; dan 6,207 lebih besar dari nilai t-tabel

1,98. Ini menjelaskan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai Distanbun kabupaten Bima.

4.3.2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model regresi yang baik adalah apabila nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan nilai *Adjusted R square* dan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R square*) dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 31. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867 ^a	0,753	,746	0,290

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R square*) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,746 dimana jika nilai *Adjusted R square* mendekati 1 yang menunjukkan bahwa model regresinya baik (*goodness of fit*).

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistika regresi linier berganda

menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sudah baik dan layak untuk pengujian hipotesis dimana variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi dapat memprediksi variasi variabel kinerja.

4.4.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung 4,779 lebih besar nilai t-tabel 1,98. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Sebagaimana definisi operasional pada bab III, budaya organisasi dipahami sebagai persepsi responden tentang segala tata aturan dan nilai-nilai yang diyakini dan disepakati bersama oleh seluruh pegawai pada distambun kabupaten Bima seperti bersikap inovatif, saling menghargai, saling berkoordinasi, saling mendukung, dan berorientasi pada pencapaian tugas. Dan setelah dilakukan analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi di kantor distambun kabupaten Bima termasuk kategori kuat sehingga berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai, hal ini dapat disebabkan karena budaya organisasi memiliki beberapa dimensi yang dapat mendukung perbaikan kinerja pegawai diantaranya menurut (Edison et al., 2016) adalah : (1) kesadaran diri anggota organisasi untuk bekerja demi kepuasan mereka sehingga dapat bekerja secara efektif, berkualitas dan sesuai target; (2) keagresifan anggota organisasi dalam menetapkan tujuan dan strategi yang menantang dan realistik menyebabkan mereka akan selalu berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan; (3) perilaku

anggota berupa sikap saling hormat menghormati, pelayanan cepat dan ramah kepada masyarakat, terbuka dengan rekan kerja dan atasan dan secara sikap pribadi lain seperti jujur, amanah serta dapat dipercaya dapat menyebabkan meningkatkan produktivitas kerja yang berdampak pada baiknya kinerja; (4) performa anggota organisasi yang memiliki nilai kreatifitas tinggi berupa hadirnya inovasi-inovasi baru baik dalam pelayanan masyarakat maupun dalam menciptakan sistem kerja yang lebih cepat dan efisien mendorong meningkatnya kinerja; (5) orientasi anggota organisasi kepada team work (pokja) dimana dapat melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif pada gilirannya menyebabkan kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jamaluddin et al., 2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendidikan Sulawesi selatan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zarvedi et al., 2017) menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten pidie jaya NAD. Mendukung hasil penelitian tersebut, (Shahzad, 2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat sangat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik.

Dalam prakteknya budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Distanbun Kabupaten Bima. Hal mendasar yang ada dalam budaya organisasi adalah peraturan dan

pedoman dalam bertindak. Peraturan yang ada pada kantor Distanbun Kabupaten Bima mengacu pada Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Peraturan Daerah. Secara umum peraturan tersebut sudah cukup dijalankan dengan baik oleh masing-masing pegawai. Seperti contoh misalnya, tentang seragam dan atributnya yang ditentukan pada setiap hari tertentu dipatuhi oleh hampir semua pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan. Mereka secara sadar menyesuaikan seragam atributnya sesuai dengan hari yang ditentukan, jika ada pegawai tidak memakai seragam dan atribut yang sesuai, maka pegawai tersebut akan merasa bersalah dan malu. Demikian juga ketika setiap bulan harus melakukan apel gabungan ke kantor Bupati, meski harus mendatangi lokasi yang cukup jauh dari kediamannya, sebagian besar para pegawai secara sadar melakukannya. Bentuk budaya organisasi lainnya adalah berupa penyiapan standar operasional dan prosedur (SOP) pada masing-masing bidang dan sub bidang sebagai acuan pelaksanaan kegiatannya, mereka umumnya mampu menjalankan sop dimaksud.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dan wawancara terhadap beberapa pejabat pelaksana teknis kegiatan, mereka mengakui bahwa sering mengambil keputusan berani dalam kerja mereka meski mengandung risiko, seperti misalnya ketika ada upaya percepatan serapan anggaran, maka mereka berani mengambil keputusan yaitu mengubah mekanisme pencairan anggaran yang semula melalui mekanisme pengeluaran Kas Pembebanan Ganti Uang Persediaan (GU) kemudian

diubah menjadi mekanisme Pengeluaran Kas Pembebanan Langsung (LS). Tentu saja kebijakan ini dilakukan setelah koordinasi dan laporan kepada atasan langsung. Akibatnya tingkat serapan anggaran pada kantor distanbun kabupaten Bima setiap tahun dinilai cukup baik yakni antara 80% sampai dengan 90%.

Selanjutnya jika mengacu pada data jumlah pegawai yang berpendidikan tinggi dan masa kerja yang lama maka dapat diketahui bahwa kualitas SDM yang dimiliki kantor Distanbun Kabupaten Bima cukup memadai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya sehingga rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai ditunjukkan dengan keberanian mengambil resiko, mengambil masalah dan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan. Ini menunjukkan kuatnya budaya organisasi pada kantor Distanbun Kabupaten Bima yang berdampak pada baiknya kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Sagita et al., 2018) yang menyebutkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik seperti perilaku agresifitas pegawai dalam menyelesaikan tugas, inovatif dan berani mengambil resiko dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Akan tetapi ada saja dinamika yang terjadi, seperti ada pegawai yang masih terlambat datang apel pagi atau pergi keluar kantor tanpa izin pimpinan, tingkat partisipasi pegawai pada apel sore yang rendah, ada pegawai sengaja menolak perintah pimpinan karena faktor suka atau tidak suka dan lain-lain, namun perlahan-lahan peraturan umum dan aturan

khusus yang ditetapkan telah berjalan.

4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh variabel lingkungan terhadap variabel kinerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung 3,327 lebih besar nilai t-tabel 1,98. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Definisi lingkungan kerja secara operasional merupakan persepsi responden tentang segala sesuatu yang ada pada kantor distanbun kabupaten bima, yaitu berupa sarana atau prasarana (fisik) serta perasaan nyaman dan aman (non fisik) yang dirasakan oleh pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerjanya. Setelah dilakukan analisis statistik menunjukkan bahwa persepsi pegawai kantor distanbun kabupaten Bima terhadap lingkungan kerja termasuk dalam kategori nyaman sehingga menyebabkan baiknya kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena (Cahyadi et al., 2000) memiliki dimensi (1) fisik, yaitu terkait dengan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara dan fasilitas kerja; (2) non fisik, yaitu terkait dengan hubungan yang harmonis antar anggota organisasi, kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk maju dan berkembang, dan keamanan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja dalam aspek fisik dan non fisik tersebut dirasakan nyaman oleh pegawai sehingga menyebabkan baiknya kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai memberikan gambaran bahwa secara umum mereka merasa nyaman dengan kondisi gedung dan ruangan kantor karena dilengkapi dengan sarana kerja yang memadai seperti meja, kursi, computer dan penerangan, serta sirkulasi udara yang cukup meski masih terdapat sebaiaian kecil ruangan yang kurang baik kondisinya. Selanjutnya pola kerja sama antara pegawai, desain tugas dan struktur pekerjaan yang terdapat di kantor distanbun kabupaten Bima cukup baik sehingga mereka merasa nyaman bekerja meski sebagai kecil pegawai merasa kurang baik hubungannya dengan pimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), (Josephine & Harjanti, 2017), (Indra Nugraha & Surya, 2016) dan (Sidanti, 2015) yang menyatakan bahwa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman melalui penciptaan tata letak kursi dan meja kerja, suhu dan aliran udara, pencahayaan yang memadai, hubungan kerja yang harmonis dan lain-lain dapat menyebabkan meningkatnya kinerja. Dapat diakui bahwa seringnya terjadi demonstrasi dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai sehingga mayoritas pegawai merasa tidak nyaman, tetapi tidak menurunkan semangat pegawai untuk menuntaskan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Jika mengacu pada data responden, bahwa responden dengan usia di atas 40 tahun dan jenis kelamin perempuan lebih dominan. Ini menunjukkan bahwa kantor Distanbun kabupaten bima memiliki SDM yang sangat matang dalam hal kebijaksanaan, cara berpikir dan mengambil keputusan, serta lebih tenang dalam menyikapi persoalan lingkungan sekitar pekerjaan mereka sehingga ketika terdapat persoalan seperti

ruangan bocor, ada demonstrasi massa, dan lain-lain, mereka tetap fokus dengan pekerjaannya tanpa merasa terganggu dengan keadaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada baiknya kinerja organisasi.

Mendukung pernyataan di atas, penelitian yang dilakukan oleh (Sofyan, 2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencana Pembangunan Daerah (PAPPEDA) Nangro Aceh Darussalam (NAD) pada aspek fasilitas kerja, gaji dan tunjangan serta hubungan kerja antar pegawai dan hubungan pegawai dengan atasan. Hasil penelitian yang sama diungkap oleh (Oktafien, 2018) terhadap pegawai di lingkup Pemerintah Kota Bandung yang menyebutkan bahwa faktor persepsi lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian (Wijaya & Susanty, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten Musi Banyuasin yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dimana aspek fasilitas kerja dan hubungan kerja menjadi indikator penelitian.

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2003), terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan kinerja, seorang karyawan perlu menumbuhkan motif berprestasi baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja agar dapat menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik. (Maringka et al., 2017), menjelaskan bahwa kesesuaian lingkungan

kerja dapat berdampak sistem kerja yang efektif dan efisien. Terkait dengan kondisi lingkungan kerja pada kantor distambun kabupaten Bima, berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 11 item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja diketahui nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,74. Nilai ini termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa secara umum pegawai merasa lingkungan tempat mereka bekerja dalam kondisi baik. (Sedarmayanti, 2011) menyebutkan bahwa terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu : (1) lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, kebisingan, suhu, penerangan, kenyamanan, dan keamanan, serta (2) lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan. Kondisi-kondisi lingkungan kerja tersebut dirasakan baik oleh umumnya pegawai. Namun demikian masih terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang dirasa masih kurang seperti :

1. Masih terdapat beberapa ruangan kerja yang kondisi atapnya bocor yang pada musim hujan sangat mengganggu proses kerja pegawai hal ini disebabkan karena gedung kantor sudah cukup tua.
2. Masih sering mati lampu karena daya listrik yang tidak cukup, akibatnya kipas angin, ac, dan lain-lain tidak berfungsi sehingga ruangan terasa gerah.
3. Belum tersedianya sistem pengamanan yang baik yang menyebabkan mudahnya keluar masuk para aktivis, LSM dan wartawan yang menyebabkan terganggunya aktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat

disebabkan karena tidak ada penyediaan aparat polisi pamong praja untuk menjaga keamanan kantor.

4. Sering terjadi demonstrasi oleh kelompok masyarakat yang mengganggu kenyamanan kerja. Hal ini terjadi karena atensi masyarakat pada sektor pertanian sangat tinggi disebabkan banyaknya isu-isu petani yang dapat disuarakan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009b) kenaikan kinerja karyawan dapat terjadi apabila terdapat suatu kondisi dimana lingkungan kerja yang baik mendukung produktivitas karyawan. Oleh karena itu menjadi tantangan bagi unsur pimpinan untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna semakin meningkatkan kinerja pegawai. Ada satu kondisi yang akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, yaitu jika kantor pusatnya direlokasi di tempat baru yaitu kompleks pusat perkantoran pemerintah daerah kabupaten Bima yang beralamat di jalan lintas Bima-Sumbawa Kecamatan Woha. Saat ini kantor pusat distanbun kabupaten Bima masih berlokasi di Kota Bima dimana tingkat kebisingannya cukup tinggi. Sehingga apabila kantor pusat di pindah ke kompleks pemerintah daerah kabupaten Bima, maka akan dapat menekan tingkat kebisingan serta dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan pegawai karena sistem keamanan dipusatkan di sekretariat daerah. Disamping fasilitas fisik tentu saja akan lebih baik.

4.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung 6,207 lebih

besar nilai t-tabel 1,98. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Secara operasional definisi kompetensi adalah persepsi responden terkait dengan pengetahuan, kemampuan (kapasitas) serta keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kompetensi termasuk dalam kategori tinggi yang berpengaruh pada baiknya kinerja. Pegawai merasa bahwa mereka memiliki kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan yang dibuktikan dengan pemahaman yang baik tentang uraian tugas sehingga setiap perintah atasan dapat diselesaikan tepat waktu. Keadaan ini didukung oleh data pada tabel 3.2 yang menunjukkan bahwa dari 119 responden yang diteliti terdapat 102 lulusan sarjana S1/DIV, sisanya 4 responden S2 dan 13 responden lulusan D3. Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa secara akademik sebagian besar dari mereka adalah orang berpendidikan tinggi yang telah terbiasa dengan kegiatan administrasi, terbiasa berinteraksi dengan perangkat komputer, memahami teknologi informasi, dan lain-lain yang merupakan bekal awal untuk memahami pekerjaan administrasi pemerintahan. Demikian juga dengan masa kerja, pegawai dengan masa kerja di atas 8 tahun lebih dominan dimana mereka telah terbiasa dan berpengalaman dengan pekerjaannya sehingga mereka mampu

menuntaskan pekerjaannya sesuai target.

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena aspek kompetensi meliputi keterampilan teknis, keterampilan konseptual, dan keterampilan kemanusiaan terkait langsung dengan produktivitas kerja (Sudarwati, 2014) dan (Faustyna, 2014). Melalui kompetensi yang semakin memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan.

Mendukung pernyataan di atas, (Afriska, 2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan belinyu kabupaten Bangka dimana aspek motif (motive), watak (traits), konsep diri (selfe consept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) menjadi indikator. Dan dengan menggunakan indikator yang sama (Dina Rande, 2019) menemukan adanya pengaruh yang positif dan sangat signifikan aspek kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika kabupaten Mamuju. Dengan demikian maka semakin meyakinkan bahwa dengan kompetensi yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian kinerja lebih baik (Yuniarsih et al., 2018) dan (Moehariono, 2018).

Tingginya kompetensi pegawai pada kantor distanbun kabupaten Bima telah berpengaruh pada baiknya kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil penyusunan RPJMD sektor pertanian yang mampu

mensinergikan antara visi misi bupati, gubernur dengan visi misi kementerian pertanian, penyajian LAKIP dan laporan tahunan tepat waktu, realisasi serapan anggaran di atas 80%, dan tersedianya TOR sebagai acuan pelaksanaan kegiatan. Namun demikian tetap saja ada persoalan pada diantaranya adalah ;

1. Penempatan petugas bahkan pejabat teknis sering tidak sesuai dengan latar belakang akademik Hal ini sebagai salah satu dampak dari proses pemilihan kepala daerah secara langsung yang menyebabkan adanya tarik menarik kepentingan politik dalam kebijakan publik kepala daerah.
2. Tidak semua pegawai mampu menyesuaikan kemampuannya dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat khususnya pegawai dengan usia lebih dari 50 tahun karena motivasi mereka mulai menurun karena mulai memasuki masa purna tugas dimana usia pensiun Aparatur Sipil Negara adalah 58 tahun.

Mengingat tingginya dinamika masyarakat yang memerlukan kecepatan dan ketepatan penanganan dan untuk mendukung kinerja lebih baik maka saat melakukan rekrutmen CPNS baru, Pemerintah daerah mesti mempertimbangkan faktor kompetensi dimana pegawai yang dibutuhkan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan minimal strata pendidikan S1 pada bidang pertanian. Disamping itu penempatan pejabat teknis juga harus disesuaikan dengan keahliannya. sehingga fungsi pelayanan masyarakat dapat berjalan dengan baik dan semestinya.

4.5. Implikasi Penelitian

Implikasi hasil penelitian ini terdiri dari implikasi secara teoritis dan implikasi praktis.

4.5.1. Implikasi teoritis

Implikasi teoritis berkaitan dengan sumbangan atau kontribusi pada perkembangan teori-teori dan ilmu pengetahuan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil penelitian ini telah memberikan tambahan informasi dan pengetahuan terkait pengaruh yang sangat signifikan faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai khususnya di instansi pemerintah. Hal ini membuktikan hipotesis dan memperkuat teori maupun penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, dan beberapa diantaranya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi. Sejalan dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya menurut (Simanjuntak, 2011) adalah (1) sikap mental, motivasi kerja, etos kerja, pengetahuan, dan kondisi fisik pegawai; (2) lingkungan kerja yang terkait dengan keamanan, kesehatan, dan sarana kerja serta yang terkait dengan kesejahteraan atau upah; (3) regulasi dan kebijakan pemerintah

yang terkait dengan manajemen industrial. Dan menurut (Latief et al., 2018) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) Faktor individu yaitu terkait dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan jenis kelamin; (2) faktor psikologi yaitu terkait dengan peran, sikap, persepsi, motivasi, kepriadian dan kepuasan kerja; (3) Faktor organisasi yaitu terkait dengan desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan serta jenjang karir.

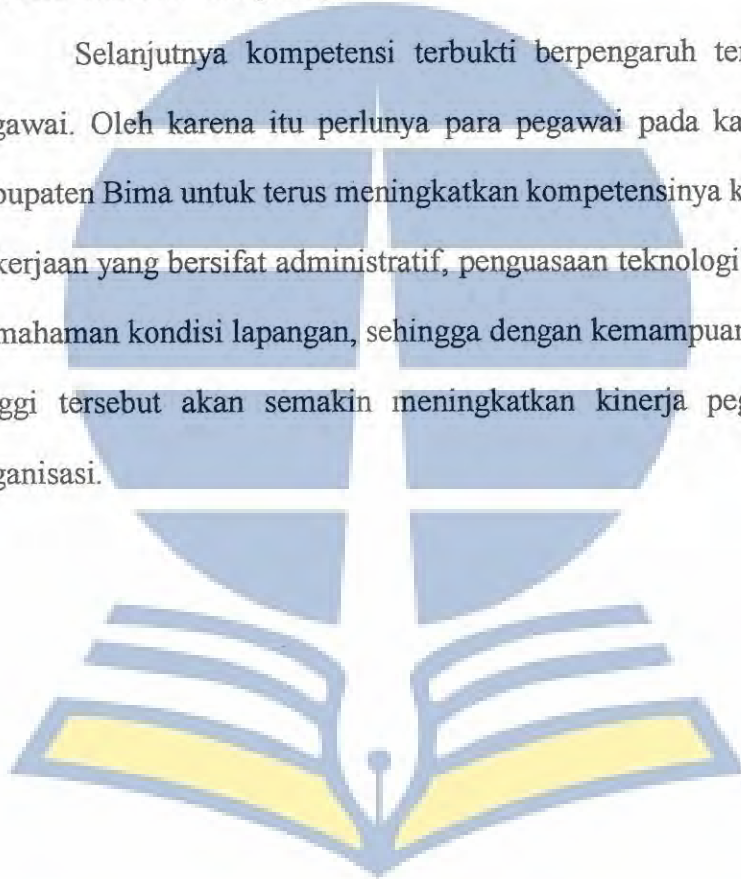
4.5.2. Implikasi praktis

Implikasi praktis berkaitan dengan kuatnya budaya organisasi yang telah terbentuk pada diri pegawai, lingkungan kerja yang dirasakan nyaman, serta tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada kantor distanbun kabupaten Bima, telah mendorong baiknya kinerja pegawai dan organisasi. Unsur pimpinan seharusnya dapat mengelola keadaan ini dengan baik agar kinerja dinas dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Budaya organisasi yang kuat ditambah lingkungan kerja yang nyaman serta kompetensi yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai maupun organisasi.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor distanbun kabupaten Bima. Oleh karena itu unsur pimpinan harus memperhatikan dan menata dengan baik aspek budaya organisasi pada kantor distanbun kabupaten Bima, agar bisa berkontribusi positif pada peningkatan kinerja melalui penegakan disiplin dan konsistensi dalam melaksanakan aturan organisasi.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu unsur pimpinan harus mampu menjaga dan menata lingkungan kerja agar terus berkontribusi positif dalam mendorong kinerja lebih baik dengan cara menjaga keseimbangan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja organisasi.

Selanjutnya kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perlunya para pegawai pada kantor distambun kabupaten Bima untuk terus meningkatkan kompetensinya khususnya pada pekerjaan yang bersifat administratif, penguasaan teknologi informasi, dan pemahaman kondisi lapangan, sehingga dengan kemampuan yang semakin tinggi tersebut akan semakin meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima
3. Kompetensi berpengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

4.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Meskipun nilai rata-rata budaya organisasi termasuk pada kategori kuat dan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai, akan tetapi masih ada parameter budaya organisasi yang masih dalam kategori cukup kuat (sedang) yaitu paham terhadap masalah, sehingga untuk dapat lebih meningkatkan kepekaan pegawai dalam memahami permasalahan maka sebaiknya unsur pimpinan di kantor distanbun kabupaten Bima bisa lebih

- sering menyelenggarakan pelatihan-pelatihan serta lebih sering mengarahkan para pegawai agar meningkatkan kerja sama dan koordinasi.
2. Meskipun nilai rata-rata lingkungan kerja termasuk dalam kategori nyaman dan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai, akan tetapi potensi untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja menjadi sangat nyaman masih bisa dilakukan, mengingat masih ada parameter yang masuk dalam kategori tidak nyaman. Oleh karena itu sebaiknya unsur pimpinan melakukan penambahan fasilitas perlengkapan kerja, renovasi ruangan yang masih bocor, menambah daya listrik, memperbaiki sistem keamanan dengan menempatkan petugas keamanan (polisi pamong praja), serta percepatan relokasi kantor ke kompleks pemda kab Bima agar membuat nyaman bekerja bagi para pegawai.
 3. Meskipun kompetensi pegawai termasuk dalam kategori tinggi dan berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai, akan tetapi untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai perlu diadakan pelatihan secara berkala dan perlunya penempatan pegawai sesuai dengan disiplin ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyani Puspaningsih. (2004). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur. *JAAI*.
- Afriska, T. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Harlie. M. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.11, No.2, Oktober 2010 ([Http://Journal.Stiei-](http://Journal.Stiei-)
- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT . BORNEO ENTERPRISINDO SAMARINDA. *Manajemen Komunikasi*.
- Afrizoni, H. (2016). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *UNES Journal of Social And Economics Research*. <https://doi.org/10.31933/ujser.1.2.067-083.2016>
- Ahsan, Z. (2016). Definisi Minat Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*.
- Aminah, S., Suprapti, S., & Hikmah. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 31(1), 39–47.
- Amirullah. (2015). Populasi dan Sampel (Pemahaman, Jenis dan Teknik). *Metode Penelitian Manajemen*. <https://doi.org/10.1007/BF00353157>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori xy Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. In *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*.
- Apriluana, G., Khairiyati, L., & Setyaningrum, R. (2016). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Pengetahuan, Sikap Dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) Dengan Perilaku Penggunaan Apd Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(3), 82–87.
- Ardansyah, ., & Wasilawati, ., (2014). PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Arikunto. (2010). Metodologi Penelitian. *Pendekatan Penelitian*.
- Aulia Faris Akbar. (2012). BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Definisi pengetahuan, sikap, dan perilaku. *Definisi Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku*.
- Aziz, R. (2006). Mengapa Perempuan Lebih Kreatif Dibanding Laki-Laki? *Uin Malang*, 35(1977), 20–23.

- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*.
- Badan pusat statistik. (2019). Jumlah Penduduk Indonesia 2019 Mencapai 267 Juta Jiwa | *Dkatadata.Co.Id*.
- Bawole, S. T. T., Rattu, A. J. M., & Posangi, J. (2014). Faktor Resiko Lingkungan Fisik Rumah Terhadap Kejadian TB Paru di Kecamatan Likupang Barat Kabupaten Minahasa Utara. *Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi*.
- Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijaya, I. P. G. (2015). Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Public Health and Preventive Medicine Archive*. <https://doi.org/10.15562/phpma.v3i2.107>
- Cahyadi, D., Kurniawan, A., & Kunci, K. (2000). Pengukuran Lingkungan Fisik Kerja Dan Workstation Di Kantor Pos Pusat Samarinda. *Jurnal Eksis*. <https://doi.org/0216-6437>
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*.
- Cintrón, R., & Flaniken, F. (2011). Performance Appraisal : A Supervision or Leadership Tool ? *International Journal of Business and Social Science*.
- Ciocirlan, C. E. (2017). Environmental Workplace Behaviors: Definition Matters. *Organization and Environment*. <https://doi.org/10.1177/1086026615628036>
- Clayton, S. (2003). Environmental identity: A conceptual and an operational definition. In *Identity and the Natural Environment The Psychological Significance of Nature*.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare*.
- Danny Albert Tilon. (2005). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. *Agora*.
- Dedy Syahyuni. (2016). Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa. *Seminar Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Ko*, 4(1), 27–34.
- Desi Saputro Raffie, Nasir Azis, & Sofyan Idris. (2018). Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*.
- Dian. (2010). Teori Keterampilan. *Pengetahuan Dan Keterampilan*.
- diedit.com. (2017). Pengertian Skala Likert dan Contoh Cara Hitung

- Kuesionernya. In *Diedit.Com*.
- Dika Arizona, H. R. dan N. H. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *Api Student Journal*.
- Dina Rande. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 9. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>
- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edward S. Maabuat. (2016). (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Farooq, M., Khalil-Ur-Rehman, F., Tijjani, A. D., Younas, W., Sajjad, S., & Zreen, A. (2019). Service quality analysis of private universities libraries in Malaysia in the era of transformative marketing. *International Journal for Quality Research*. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-02>
- Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Manajemen Dan Bisnis*.
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibah, S. (2015). Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender. *Jurnal Sosioreligius*.
- Hakim, L. (2010). Karakteristik Budaya Organisasi Kuat Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Industri Di Batik Danar Hadi Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 196–205.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*.
- Harlyana, ledhyane ika. (2011). *Uji Hipotesis*. Uji Hipotesis.
- Harta, R., & Diana, B. A. (2017). Etos Kerja Profesionalisme Dalam Penyelenggaraan Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i1.13549>
- Haryono, S. (2013). Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan. In *prilaku organisasi*.
- Heryana, A. (2015). Kerangka Teori, Kerangka Konsep, Variabel Penelitian, Dan Hipotesis Penelitian (Dalam Penelitian Kuantitatif). *Metodologi Penelitian*.
- Hilgers, R.-D., Heussen, N., & Stanzel, S. (2018). Statistik, deskriptive. In *Lexikon der Medizinischen Laboratoriumsdiagnostik*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-49054-9_2900-1

- Idowu, O. E. (2016). Understanding Organisational Culture and Organisational Performance: Are They Two Sides of the Same Coin? *Journal of Management Research*, 8(4), 12. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10261>**
- Irma Dwi Kurniawati. (2018). masa kerja dengan jobengagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Isa, M. F. M., Ugheoke, S. O., & Noor, W. S. W. M. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*. <https://doi.org/10.17687/jeb.0402.01>
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*.
- Kretner & Kinichi. (2014). *Organization Behavior*.
- Kristiyanti, M. (2016). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.4038/ijms.v3i1.82>
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *jupiiis: jurnal pendidikan ilmu-ilmu sosial*. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v10i2.11137>
- Lestari, P., & Sriathi, A. (2013). pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt. taspen (persero) kantor cabang denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjutak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*.
- Lohman, C., Fortuin, L., & Wouters, M. (2004). Designing a performance measurement system: A case study. *European Journal of Operational Research*. [https://doi.org/10.1016/S0377-2217\(02\)00918-9](https://doi.org/10.1016/S0377-2217(02)00918-9)

- Maas, L. T. (2004). Peranan Dinamika Kelompok dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Tim. *Http://Library.Usu.Ac.Id*.
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Skripsi*.
- Mahsun. (2019). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. In *Carbohydrate Polymers*. <https://doi.org/10.1109/MTAS.2004.1371634>
- Mangkunegara, AA. Prabu, D. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, D. (2014). manajemen sumber daya manusia. *International Journal*.
- Maringka, I. N., Kawet, L., & Trang, I. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sultg. *Emba*, 5(2), 2251–2259.
- Marwiyah, S. (2012). Konsep Pendidikan Berbasis Kecakapan Hidup. *Jurnal Falasifa*.
- Megalia, R. (2011). Manajemen peningkatan kompetensi aparatur : Studi tentang implementasi kebijakan reformasi sumber daya manusia pada badan pendidikan dan pelatihan di Indonesia. *Sosiohumanika*.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014b). komunikasi organisasi pada dinas perijinan kota yogyakarta untuk meningkatkan pelayanan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*. <https://doi.org/10.30659/jikm.5.1.31-41>
- Nassazi, A. (2013). effects of training on employee performance . Evidence from Uganda. *Business Economics and Tourism*.
- Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. *Nawawi (2013:244) Yang Berjudul Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*.
- Nderi, F. W., & Kirai, M. (2017). influence of work environment on employee performance in the security sector in kenya: a case of kenya police service nairobi city county Nderi, F. W., & Kirai, M. *Journal of Business & Change Management*. <https://doi.org/10.1016/j.talanta.2003.12.004>
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Ngalimun. (2019). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

- intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *KELOLA: MManajemen Pendidikan Islam*.
- Oktafien, S. (2018). Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pnsd Se-Skpd/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bdg). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 440. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1756>
- Oliver, J. (2013). Uji Linearitas. *Uji Linearitas*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ongi, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals di Kab. Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- Pasolong, H. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In *Cetakan ke-1*.
- Prihantoro Agung. (2012). peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen (studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *VALUE ADDED*.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717-725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Rusmanwadi, Arif, Y., & Julita, E. (2013). Hubungan Faktor Individual , Sosial dan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat. *Ners Jurnal Keperawatan*.
- Saefudin, & Wahyuningsih, S. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *Jurnal Sistem Informasi*.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 57(1)*.
- Saptari, R., & Holzner, B. (1997). Perempuan, kerja, dan perubahan sosial: sebuah pengantar studi perempuan. In *Diterbitkan untuk Kalyanamitra, Pusat Komunikasi dan Informasi Perempuan*.
- Saputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat

- Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2009a). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Shahzad, F. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Simanjuntak, P. (2011). Manajemen dan Evaluasi kinerja. In *Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta*.
- Sinnappan, T. (2017). Working Environment and Its Influence on Employees' Performance: A Case Study of an Oil and Gas Vendor Company in Malaysia. *Master Thesis, Universiti Tunku Abdul Rahman*.
- Siregar, S. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. In *Statistika deskriptif untuk penelitian: dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS Versi 17*.
- Siregar, S. (2017). Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. In *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*.
- Smeltzer, S. C & Barre, B. G. (2017). Buku ajar keperawatan medikal-bedah Brunner & Suddarth. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sobirin, A. (2015). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*. <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*.
- Sonntag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. In *Psychological Management of Individual Performance*. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Srikaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*. <https://doi.org/10.24258/jba.v13i1.275>
- Subagyo, U., Miyasto, & Idris. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Strategi*, 23(1), 138–148.
- Sudarsono. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja PT. Permata Intan Jaya. *Jurnal Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, Universitas*

negeri Malang.

- Sudarwati, S. (2014). pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta.*
- Sudiyatno, B., & Puspitasari, E. (2010). tobins q dan altman z-score sebagai indikator pengukuran kinerja perusahaan. *Kajian Akuntansi.*
- Sugiyono. (2014). Teknik Pengumpulan Data. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* <https://doi.org/10.3354/dao02420>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian. *Metode Penelitian.*
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). *Journal of Chemical Information and Modeling.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi).* Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sujarwadi, S. (2011). Validitas dan reliabilitas Instrumen penelitian. *Metode Penelitian Survei.*
- Sujarwani V.Wiratna. (2014). Metodologi Penelitian. *Universitas Pendidikan Indonesia.*
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *TRIKONOMIKA.* <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i1.487>
- Sulasmis;Suhermin, M. (2016). the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research,* 3(November), 1–2. [https://doi.org/10.1016/S0074-6142\(08\)60345-9](https://doi.org/10.1016/S0074-6142(08)60345-9)
- Sunyoto, D. (2016). Teori, Kuisisioner dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA. In *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Suparna, P., Rachmawati, T. S., & Winoto, Y. (2013). keterbukaan komunikasi dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif di perpustakaan. *Jurnal Kajian Informasi Dan Perpustakaan.* <https://doi.org/10.24198/jkip.v1i2.11006>
- Suratman hadi. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *PARAMETER.* <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). konflik dan stres kerja dalam organisasi. *in widya manajemen.* <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Suwaryo, J., Daryanto, H. K. K., & Maulana, A. (2016). Organizational Culture Change and its Effect on Change Readiness through Organizational Commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal,* 22(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v22i1.5431>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship).*

- <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- Syahrum., S. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *KOMUNIKASI PENELITIAN KUANTITATIF Program Studi Jurnalistik & Humas*.
- Tangen, S. (2004). Performance measurement: From philosophy to practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/17410400410569134>
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Toha, M. (2002). Reformasi birokrasi pemerintah. *Seminar Good Governance Di Bappenas*.
- Thoyib, A. (2005). Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jakarta. PT. Bumi Aksara*.
- Trisaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. <https://doi.org/10.1590/S0104-14282003000200006>
- Turere, V. N. (2013). pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Wahyudin, D., & Susilana, R. (2011). Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran. *Kurikulum Pembelajaran*.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (p. 7). Grafindo Persada.
- Widodo, M. S., & Wariati, A. (2016). (studi kasus bagian sortir pt . tiki) di sukoharjo " " effect of work discipline , organizational commitment and work environment to employee performance (case study of sorters sector pt . tiki) in sukoharjo " pendahuluan Pentingnya kinerja karyawan j. 2(1), 105–113.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Winasih, R., Nursalam, & Dian, N. (2015). Budaya organisasi dan Quality of Nursing Work Life Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Ners*.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. In *Depok*.

- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Ganesha*.
- Wiroto, (Dono), & Pasaribu, (Popy). (2015). pengaruh kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai direktorat jenderal perimbangan keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Wursanto, I. (2003). Dasar-dasar Ilmu organisasi. In *Yogyakarta: Andi*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. (2013). analyzing the effects of individual competencies on performance: a field study in services industries in turkey. *Journal of Global Strategic Management*.
<https://doi.org/10.20460/jgsm.2013715668>
- Yati Afiyanti. (2008). Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Metode Penelitian Survei*.
- Yuniarsih, T., Suwatno, & Adman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung: Alfabeta*.
- Yusuf. (2018). *Penilaian Kinerja Karyawan : Pengertian, Tujuan, Manfaat, dan Proses*. Jurnal Manajemen.
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2017). pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. *jurnal perspektif ekonomi darussalam*. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6694>



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA**

Pengantar

Saya adalah mahasiswa Universitas Terbuka UPBJJ Mataram program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan kabupaten Bima.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda :

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fauzi, SP
Nim. 530013056

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama : (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis kelamin: Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 30 tahun 40 –50 tahun
 30 –40 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir:
5. Lama berkerja: < 3 tahun 5 –8 tahun
 3 –5 tahun > 8 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Cukup Setuju (CS) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

lampiran 1. DAFTAR PERTANYAAN

A. Budaya Organisasi

NO	PARAMETER	SS	S	CS	TS	STS
	Inovatif memperhitungkan resiko					
1	Saya mampu mengubah tantangan menjadi peluang					
2	Saya berani menghadapi resiko					
3	Saya berinisiatif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa harus menunggu perintah					
	Berorientasi kepada hasil yang dicapai					
4	Saya siap menjalankan tugas diberikan oleh atasan					
5	Saya selalu berorientasi kepada hasil					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya					
	Berorientasi pada kepentingan semua anggota					
7	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
8	Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk mengatasi masalah					
9	Saya selalu mendahulukan kepentingan tim					
	Memberi perhatian terhadap masalah secara detail					

10	Saya melaksanakan tugas dengan teliti					
11	Saya memahami masalah pekerjaan saya					
12	Saya selalu berusaha mencari solusi terhadap masalah pekerjaan saya					

PERTANYAAN TERBUKA :

1. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Perlukah Tim Pengendali Internal dibentuk pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima ..? Jelaskan..!
Jawab
2. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah Peraturan yang ada di Dinas Pertanian dan Perkebunan kabupaten Bima dapat menjadi alat kontrol untuk mengendalikan perilaku pegawai di Distanbun Bima..? Jelaskan..!
Jawab
3. Apakah Bpk/Ibu/Sdr telah mendapatkan penjelasan tentang RENSTRA Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima dari unsur pimpinan....? Jelaskan..!
Jawab

B. Lingkungan Kerja

NO	PARAMETER	SS	S	CS	TS	STS
	Lingkungan kerja fisik					
1	Penerangan dalam ruang kerja saya cukup baik					
2	Sirkulasi udara dalam ruang kerja saya cukup baik					
3	Suasana kerja tenang tanpa kebisingan					

4	Kapasitas ruang cukup bagi aktivitas gerak saya					
5	Fasilitas kerja saya seperti komputer, meja, dan kursi sudah memadai					
6	Ruang kerja saya bersih sehingga menyenangkan					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	Hubungan saya dengan rekan-rekan kerja harmonis					
8	Hubungan saya dengan atasan cukup baik					
9	Saya dapat menjaga kerahasiaan data					
10	Saya memiliki kesempatan yang sama dalam jenjang karir					
11	Saya merasa bekerja tanpa tekanan					
12	Saya merasa dihargai di kantor ini					

PERTANYAAN TERBUKA :

1. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah fasilitas gedung dan sarana kantor pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima sudah memadai..? Jelaskan..!
Jawab
.....
2. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah bentuk dan tampilan gedung Dinas Pertanian dan Perkebunan kabupaten Bima sudah sangat menarik..? Jelaskan...!
Jawab
.....
3. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah suasana kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima aman dan nyaman....? Jelaskan...!
Jawab

.....

C. Kompetensi

NO	PARAMETER	SS	S	CS	TS	STS
	Pengetahuan					
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan tugas saya					
	Keterampilan					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
5	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					
6	Saya mampu menafsirkan uraian tugas saya					
	Sikap					
7	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
8	Saya selalu bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
9	Saya rajin melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan					
10	Saya mau belajar untuk					

	meningkatkan kemampuan saya					
	Pengalaman					
11	Semakin lama saya bekerja semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan					
12	Semakin sering saya melaksanakan pekerjaan, semakin banyak pengalaman yang saya dapat					

PERTANYAAN TERBUKA :

1. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah Penempatan Pejabat pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan..? Jelaskan..!

Jawab

.....

2. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah Jumlah pegawai di lingkup Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima sudah sesuai dengan kebutuhan..? Jelaskan..!

Jawab

.....

3. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah setiap Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan dan mendapatkan pendidikan....? Jelaskan..!

Jawab

.....

D. Kinerja

NO	PARAMETER	SS	S	CS	TS	STS
	Kuantitas kerja					
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditentukan					
3	Saya mampu menggunakan alokasi anggaran kegiatan secara					

	tepat					
	Kualitas Kerja					
4	Hasil pekerjaan saya terarsip dengan rapi					
5	Saya memiliki laporan tertulis secara lengkap tentang hasil pekerjaan saya					
6	Laporan pekerjaan saya dapat dibaca dengan jelas oleh pimpinan					
7	Pekerjaan saya sesuai prosedur (SOP)					
	Tanggung jawab					
8	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya					
9	Saya selalu terbuka dengan saran atau masukan dari sesama pegawai					
10	Saya sanggup melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
	Kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi					
11	Saya berkomitmen bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi					
12	Saya memiliki kepedulian untuk saling mendukung untuk kemajuan organisasi					

PERTANYAAN TERBUKA :

1. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, secara organisasi Apakah Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima berkinerja baik..? Jelaskan..!
Jawab

.....

2. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, Apakah pelaksanaan Program pada Dinas Pertanian dan Perkebunan kabupaten Bima mengacu kepada RENSTRA..? Jelaskan..!

Jawab

.....

3. Bagaimana menurut Bpk/Ibu/Sdr, penyusunan rencana anggaran dan kegiatan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima sudah dilakukan secara proporsional....? Jelaskan..!

Jawab

.....



lampiran 2. Data Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

REKAPITULASI DATA KELEMBAGAAN DAN DATA KEPEGAWAIAN TH. 2019
DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH PNS KRADAAN SAMPAI DENGAN MARET 2019																JABATAN PELAJIA NA (GUS)	JUML	
		JPT				JABATAN FUNGSIONAL														
		Medya	Profesma	Admstrl Pengasa		Terampil											Abl			
Kr. I	Kr. II	Kr. III	Kr. IV	Penula	Terampil	Mahlr	Penyaha	Periam	Muda	Medya	Utama	J2	J3	J4	J5	J6				
JUMLAH SELURUHNYA																				
	Sekretaris Dinas		1															70	119	
	Kanwilg Urusan dan Kepegawaian			1															1	
	- Pengelola Kepegawaian				1														1	
	- Pengelola Administrasi Kepegawaian																		1	
	- Pengelola Data																		1	
	- Penasehat/Pengelola Barang																		1	
	- Penasehat Mobil																		1	
	- Penjaga Kendor																		1	
	- Pramus Tantu																		1	
	Kanwilg Keuangan				1														1	
	- Bendahara Pengeluaran																		1	
	- Pengelola Gaji																		1	
	- Pengelola Data Laporan Keuangan																		1	
	- Pengadministrasi Keuangan																		2	
	- Pengelola Pendapatan																		1	
	Kanwilg Program dan Perencanaan				1														1	
	- Pengelola Data Statistik Pertanian																		1	
	- Pengelola Data Laporan Keuangan																		1	
	- Penyusun Program Anggaran dan Laporan																		2	
	Kepala Bidang Tanaman Pangan				1														2	
	Kasi Penyipapan Paket Teknologi																		1	
	- Penyipap Bahan Publikasi dan Sosialisasi Informasi: Penyipapan Paket Teknologi Tanaman Pangan																		1	
	- Pengelola data (Pengelola Bahan Informasi Penyipapan Penyipapan Paket Teknologi Tanaman Pangan)																		2	
	Kasi Pengembangan Produk																		1	
	- Pengadministrasi Data (Pengembangan Produk Tanaman Pangan)																		1	
	- Pengelola Kebutuhan Bibit Tanaman Padi, Buth-Buthan Serta Ruyutan																		1	
	- Pengelola Data dan Informasi (Pengembangan Produk Tanaman Pangan)																		2	
	Kasi Pembinaan dan Pembiayaan																		1	
	- Pengelola Data dan Informasi (Bibit dan Bibit Tanaman Pangan)																		1	
	- Penyipap Bahan Publikasi dan Sosialisasi Informasi (Pengembangan Bibit dan Bibit Tanaman Pangan)																		1	
	Kepala Bidang Hortikultura				1														1	
	Kasi Pengembangan Produk																		1	
	- Pengelola Data (Produk D)																		1	
	Kasi Pembinaan dan Pembiayaan																		1	
	- Pengelola Data (Pengembangan Produk Tanaman Hortikultura)																		1	
	- Pengelola Data (Penyaji Penyipapan Paket Teknologi Hortikultura)																		1	
	Kasi Penyipapan Paket Teknologi																		1	
	- Pengelola Data Statistik																		1	
	- Pengelola Data																		1	
	Kepala Bidang RPKPT				1														1	
	Kasi Rehabilitasi dan Pengembangan Lahan																		1	
	- Penyipap Bahan Publikasi dan Sosialisasi Informasi																		1	
	- Pengelola Data (Rehabilitasi dan Pengembangan Lahan)																		1	
	Kasi Monitoring Pralaksana dan Pengendalian Organisme Pengganggu				1														1	
	- Pengelola Data (Monitoring Pralaksana dan Pengendalian Organisme Pengganggu)																		1	
	- Pengelola Pengendalian Organisme Pengganggu																		1	
	- Penyusun Rencana Bahan Toleran (Monitoring)																		1	
	- Pengelola Pembudidayaan Jaringan Irigasi																		1	
	Kasi Pengkajian Hidam dan Tata Guna Air																		1	
	- Pengelola Data (Petani Pengguna Air dan)																		2	
	Kepala Bidang ZPPRP				1														1	
	Kasi Agronomis																		1	
	- Analis Informasi Pasar Pertanian																		1	
	- Pengadministrasi Data dan Informasi Agronomis																		2	
	Kasi Sumber Daya																		1	
	- Pengelola Data (Kelembagaan Petani)																		2	
	Kasi Panen, Pasca Panen dan Pengolahan Hasil																		2	
	- Penyusun Rencana Bahan Toleran Pasca Panen Pasca Panen dan Pasca Panen Hasil																		3	
	Kepala Bidang Perkebunan				1														1	
	Kasi Perhutungan Perkebunan																		1	
	- Pengelola Data																		2	
	- Analis Pengelola Data Komoditas Perkebunan																		2	
	- Pengelola Keamanan Kebun																		1	
	Kasi Pengembangan Komoditi Perkebunan																		1	
	- Pengadministrasi Urusan (Pengembangan Komoditi Perkebunan)																		2	
	- Pengelola Binibitan Toleran dan Binaan Toleran (Pendamping Toleran Kegiatan)																		2	
	- Pengelola Data Statistik																		1	
	Kasi Pengolahan dan Pemastaran Hasil Perkebunan																		1	
	- Pengelola Data																		3	
	- Analis Informasi Pasar Hasil Pertanian																		1	
	Kepala Bidang Penyuluhan				1														1	
	Kasi Pembinaan Kelembagaan & Pengembangan SDM																		1	
	- Pengelola Data																		2	
	- Pengelola Monitoring dan Evaluasi																		2	
	- Penyusun Evaluasi Daklat Pertanian bagi Aparatur dan Non Aparatur																		1	
	Kasi Penyelenggaraan Penyuluhan																		1	
	- Penyusun Bimbingan Lanjutan dan Evaluasi Pasca Daklat Pertanian																		1	
	- Analis Program Penyuluhan																		1	
	- Penyusun Bahan Materi Penyuluhan																		1	
	Kasi Sarana Prasarana & Kerjasama Penyuluhan																		1	
	- Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran																		1	
	- Penyusun Bahan Kerjasama Titik-titik																		1	
	- Pengelola Penataan Sarana dan Prasarana																		1	
	- Petugas Pengabdian																		1	
	Kepala UPPF BPSB				1														1	
	Kanwilg TU UPPF BPSB																		1	
	- Pengelola Data Kelembagaan Benih																		2	
	- Petugas Mutu dan Hasil Perlakuan Mutu																		2	
	Tim Percepatan																		2	
	- Analis Program Penyuluhan																		1	
	- Pengelola Usaha Tani Perkebunan dan Kelutanan																		1	
	- Analis Informasi Hasil Pertanian																		1	
	- Analis Produk Pertanian																		1	
	- Pengelola Perkebunan dan Kelutanan																		1	
	- Analis Alat dan Mesin Pertanian																		1	
	- Pengelola Bahan Perencanaan dan Pelemporan Usaha Tani																		1	
	JUMLAH			1	1	36													70	108
	Jabatan Fungsional Khusus/Tertentu																			
	- Analis Kepegawaian Ahli Pertama																			

lampiran 4. Hasil Uji Validitas

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1_Total	X1_Parata
X1.1	Pearson Correlation	1	,368 ^{**}	,224 [*]	,232 [*]	,424 ^{**}	,201	,193	,531 ^{**}	,201	,226	,338 ^{**}	,610 ^{**}	,808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,041	,000	,028	,035	,000	,028	,014	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.2	Pearson Correlation	,368 ^{**}	1	,135	-,031	,113	,306 ^{**}	,252 ^{**}	,183	,113	,298 ^{**}	,466 ^{**}	,502 ^{**}	,501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,145	,739	,220	,001	,006	,046	,220	,001	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.3	Pearson Correlation	,224 [*]	,135	1	,274 ^{**}	,724 ^{**}	,375 ^{**}	,123	,175	,053	,024	,187 [*]	,530 ^{**}	,532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,015	,145		,003	,000	,000	,182	,057	,569	,796	,041	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.4	Pearson Correlation	,232 [*]	-,031	,274 ^{**}	1	,275 ^{**}	,266 ^{**}	,312 ^{**}	,382 ^{**}	,297 ^{**}	,125	,176	,532 ^{**}	,532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,041	,739	,003		,003	,003	,001	,000	,001	,174	,056	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.5	Pearson Correlation	,424 ^{**}	,113	,724 ^{**}	,275 ^{**}	1	,356 ^{**}	-,022	,152	,024	,177	,176	,551 ^{**}	,550 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,220	,000	,003		,000	,815	,099	,799	,054	,065	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.6	Pearson Correlation	,201	,306 ^{**}	,375 ^{**}	,286 ^{**}	,356 ^{**}	1	,256 ^{**}	,281 ^{**}	,241 ^{**}	,308 ^{**}	,568 ^{**}	,628 ^{**}	,629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,028	,001	,000	,003	,000		,005	,002	,009	,001	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.7	Pearson Correlation	,193	,252 ^{**}	,123	,312 ^{**}	-,022	,256 ^{**}	1	,538 ^{**}	,476 ^{**}	,440 ^{**}	,301 ^{**}	,582 ^{**}	,583 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,035	,006	,182	,001	,815	,005		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.8	Pearson Correlation	,531 ^{**}	,183	,175	,382 ^{**}	,152	,281 ^{**}	,538 ^{**}	1	,461 ^{**}	,290 ^{**}	,434 ^{**}	,666 ^{**}	,665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,057	,000	,099	,002	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.9	Pearson Correlation	,201	,113	,053	,297 ^{**}	,024	,241 ^{**}	,476 ^{**}	,461 ^{**}	1	,382 ^{**}	,339 ^{**}	,540 ^{**}	,540 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,028	,220	,569	,001	,799	,008	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.10	Pearson Correlation	,226	,298 ^{**}	,024	,125	,177	,308 ^{**}	,440 ^{**}	,290 ^{**}	,382 ^{**}	1	,643 ^{**}	,602 ^{**}	,601 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,796	,174	,054	,001	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.11	Pearson Correlation	,338 ^{**}	,466 ^{**}	,187 [*]	,176	,176	,568 ^{**}	,301 ^{**}	,434 ^{**}	,339 ^{**}	,643 ^{**}	1	,710 ^{**}	,710 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,056	,055	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1_Total	Pearson Correlation	,610 ^{**}	,502 ^{**}	,530 ^{**}	,532 ^{**}	,551 ^{**}	,628 ^{**}	,582 ^{**}	,666 ^{**}	,540 ^{**}	,602 ^{**}	,710 ^{**}	1	1,800 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1_Parata	Pearson Correlation	,608 ^{**}	,501 ^{**}	,532 ^{**}	,532 ^{**}	,550 ^{**}	,629 ^{**}	,583 ^{**}	,665 ^{**}	,540 ^{**}	,601 ^{**}	,710 ^{**}	1,000 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2_Total	X2_Purata
X2.1	Pearson Correlation	1	,775**	,104	,352**	,559**	,419**	,438**	,357**	,357**	,509**	,662**	,662**
	Sig. (2-tailed)		,000	,259	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.2	Pearson Correlation	,775**	1	,211	,466**	,621**	,611**	,585**	,536**	,465**	,677**	,821**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,000	,000	,000	,000	,000	,030	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.3	Pearson Correlation	,104	,211	1	,299**	,068	,284**	,240**	,150	,201	,000	,385**	,385**
	Sig. (2-tailed)	,259	,021		,001	,460	,002	,008	,104	,029	,998	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.4	Pearson Correlation	,352**	,466**	,299**	1	,485**	,537**	,483**	,416**	,539**	,342**	,718**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.5	Pearson Correlation	,559**	,621**	,068	,485**	1	,708**	,584**	,551**	,472**	,577**	,792**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,460	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.6	Pearson Correlation	,419**	,611**	,284**	,537**	,708**	1	,688**	,614**	,508**	,456**	,836**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.7	Pearson Correlation	,438**	,585**	,240**	,483**	,584**	,688**	1	,907**	,641**	,445**	,813**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.8	Pearson Correlation	,357**	,536**	,150	,416**	,551**	,614**	,907**	1	,685**	,410**	,753**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,104	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.9	Pearson Correlation	,357**	,465**	,201	,539**	,472**	,508**	,641**	,685**	1	,270**	,689**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,029	,000	,000	,000	,000	,000		,003	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.10	Pearson Correlation	,509**	,677**	,000	,342**	,577**	,456**	,445**	,410**	,270**	1	,643**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,998	,000	,000	,000	,000	,000	,003		,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2_Total	Pearson Correlation	,662**	,821**	,385**	,718**	,792**	,836**	,813**	,753**	,689**	,643**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2_Purata	Pearson Correlation	,662**	,821**	,385**	,718**	,792**	,836**	,813**	,753**	,689**	,643**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

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

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

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3_Total	X3_Purata
X3.1	Pearson Correlation	1	,956	,717	,717	,808	,781	,822	,692	,651	,803	,667	,583	,803	,803
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.2	Pearson Correlation	,956	1	,751	,757	,806	,790	,843	,863	,640	,592	,652	,558	,808	,809
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.3	Pearson Correlation	,717	,751	1	,850	,765	,613	,722	,789	,766	,761	,596	,725	,890	,809
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.4	Pearson Correlation	,717	,757	,850	1	,877	,869	,783	,758	,788	,730	,570	,694	,898	,898
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.5	Pearson Correlation	,808	,806	,765	,877	1	,833	,852	,868	,660	,699	,698	,656	,899	,899
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.6	Pearson Correlation	,787	,790	,813	,869	,833	1	,783	,838	,786	,835	,560	,670	,919	,918
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.7	Pearson Correlation	,822	,843	,722	,793	,852	,783	1	,694	,739	,690	,764	,711	,983	,983
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.8	Pearson Correlation	,692	,683	,789	,758	,866	,838	,694	1	,905	,895	,625	,722	,879	,879
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.9	Pearson Correlation	,651	,640	,766	,708	,860	,786	,738	,905	1	,881	,758	,754	,875	,875
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.10	Pearson Correlation	,803	,592	,761	,730	,899	,835	,690	,895	,881	1	,660	,740	,892	,861
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.11	Pearson Correlation	,667	,652	,596	,570	,698	,560	,764	,826	,758	,660	1	,806	,790	,791
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3.12	Pearson Correlation	,588	,558	,725	,684	,656	,670	,711	,722	,794	,740	,806	1	,814	,814
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3_Total	Pearson Correlation	,863	,868	,890	,896	,898	,919	,903	,879	,875	,862	,790	,814	1	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X3_Purata	Pearson Correlation	,883	,889	,889	,896	,899	,918	,903	,879	,875	,861	,791	,814	1,000	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

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

		Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y_Total	Y_Purata
Y.1	Pearson Correlation	1	,841	,700	,676	,659	,675	,747	,773	,749	,695	,721	,646	,840	,840
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.2	Pearson Correlation	,841	1	,812	,784	,813	,751	,845	,864	,838	,763	,764	,733	,924	,925
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.3	Pearson Correlation	,700	,812	1	,824	,827	,874	,755	,819	,775	,805	,721	,657	,888	,888
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.4	Pearson Correlation	,676	,784	,824	1	,953	,742	,714	,752	,728	,708	,794	,725	,887	,887
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.5	Pearson Correlation	,659	,813	,827	,953	1	,772	,689	,789	,734	,721	,735	,737	,888	,888
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.6	Pearson Correlation	,675	,751	,874	,742	,772	1	,739	,784	,735	,566	,886	,597	,845	,845
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.7	Pearson Correlation	,747	,845	,755	,714	,699	,739	1	,916	,914	,805	,810	,758	,911	,911
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.8	Pearson Correlation	,773	,864	,819	,752	,780	,784	,916	1	,856	,792	,780	,743	,934	,934
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.9	Pearson Correlation	,749	,838	,775	,728	,734	,735	,914	,856	1	,794	,776	,722	,914	,914
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.10	Pearson Correlation	,695	,763	,695	,709	,721	,566	,805	,792	,794	1	,792	,890	,853	,853
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.11	Pearson Correlation	,721	,764	,721	,794	,735	,686	,810	,780	,776	,792	1	,810	,881	,881
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.12	Pearson Correlation	,646	,733	,657	,725	,737	,597	,758	,743	,722	,880	,810	1	,844	,844
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y_Total	Pearson Correlation	,840	,924	,888	,887	,889	,845	,911	,934	,914	,853	,881	,844	1	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y_Purata	Pearson Correlation	,840	,925	,888	,887	,888	,845	,911	,934	,914	,853	,881	,844	1,000	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reabilitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Case Processing Summary			N	%
Cases	Valid		119	100,0
	Excluded ^a		0	0,0
	Total		119	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,733	13

b. Uji Reabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary			N	%
Cases	Valid		119	100,0
	Excluded ^a		0	0,0
	Total		119	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	12

c. Uji Reabilitas untuk Variabel Kompetensi (X3)

Case Processing Summary			N	%
Cases	Valid		119	100,0
	Excluded ^a		0	0,0
	Total		119	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	14

d. Uji Reabilitas untuk Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary			N	%
Cases	Valid		119	100,0
	Excluded ^a		0	0,0
	Total		119	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,797	14

Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Statistika

1. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,462	2,163
,538	1,859
,425	2,353

2. Uji Linearitas

a. X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	3002,601	21	142,981	7,650	,000
		Linearity	2696,198	1	2696,198	144,250	,000
		Deviation from Linearity	306,403	20	15,320	,820	,685
	Within Groups		1813,046	97	18,691		
	Total		4815,647	118			

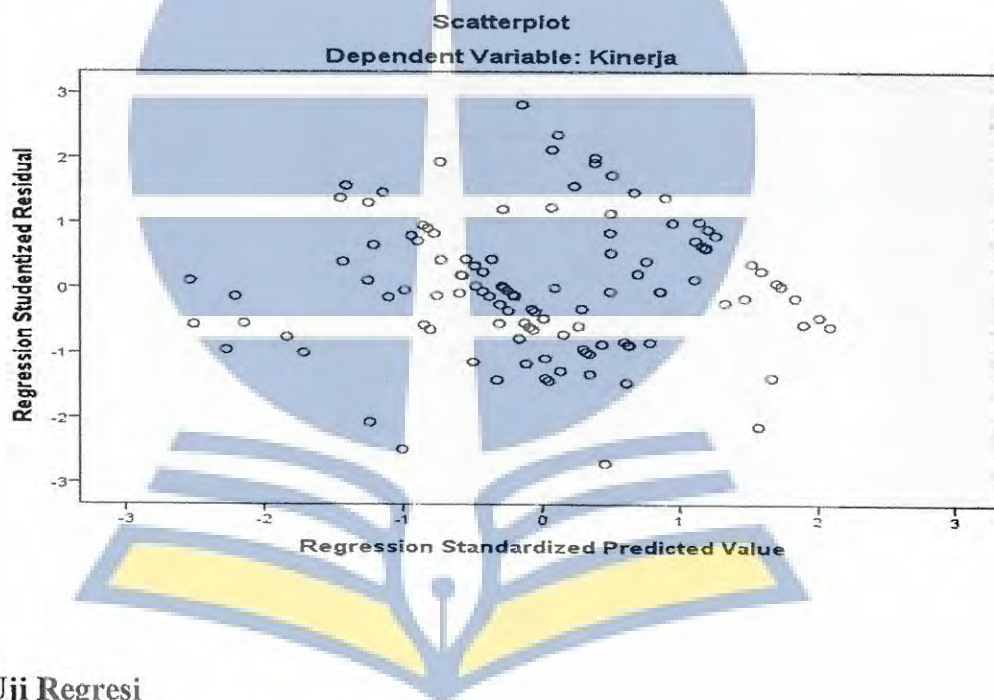
b. X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1267,608	17	74,565	2,123	,011
		Linearity	810,684	1	810,684	23,077	,000
		Deviation from	456,924	16	28,558	,813	,668
	Within Groups		3548,039	101	35,129		
	Total		4815,647	118			

c. X3 terhadap Y

	Squares	df	Square	F	Sig.		
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	3536,682	22	160,758	12,067	,000
	Linearity		3181,358	1	3181,358	238,795	,000
	Deviation from		355,323	21	16,920	1,270	,215
	Within Groups		1278,965	96	13,323		
	Total		4815,647	118			

3. Uji Heteroksadistitas



4. Uji Regresi

$$Y = -0,445 + 0,344 + 0,113 + 0,771$$

5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28622021
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,062
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,048 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,380 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,368
	Upper Bound	,393

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,790	,274		-2,881	,005		
	Budaya Organisasi	,465	,097	,326	4,779	,000	,462	2,163
	Lingkungan kerja	,291	,087	,210	3,327	,001	,538	1,859
	Kompetensi	,580	,093	,442	6,207	,000	,425	2,353

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Determinasi R Kuadrat

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,394	3	9,798	116,561	,000 ^b
	Residual	9,667	115	,084		
	Total	39,061	118			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,753	,746	,290

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja