

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT MEDAN DELI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Disusun Oleh:

NURUL SAVITHRIE ANANDA

1605160281

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 April 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL SAVITHRIE ANANDA
NPM : 1605160281
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN DELI
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA)

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JAMURI, S.E., M.M., M.Si)



Panitia Ujian

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6623301 Fax. (061) 6625474



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA MAHASISWA : Nurul Savithrie Ananda
NPM : 1605160281
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT MEDAN DELI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2022

Pembimbing Skripsi

(Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Saripuddin, S.E., M.Si)

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NURUL SAVITHRI ANANDA
N.P.M : 1605160281
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN DELI

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1.	Identifikasi masalah.	15/4 '22	
Bab 2	Uraian Pedoman Penulisan karya ilmiah.	15/4 '22	
Bab 3	Uji validitas, teknik pengumpulan data	17/4 '22	
Bab 4	Pembahasan diperluas	17/4 '22	
Bab 5	Saran dibuat langsung ke permasalahan	17/4 '22	
Daftar Pustaka	Uraian masalah sidang meja hijau	19/4 '22	

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. H. Dewi Andriany, S.E., M.M

Medan, April 2022
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN DELI

Nurul Savithrie Ananda

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email nurulsavithriea@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengetahui Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai pada tetap Kantor Camat Medan Deli.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Medan Deli yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *probality sampling*, Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang jumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli. Ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikumWr. Wb

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT karena berkah, rahmat dan karunian-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Gelar S.M. ini saya hadiahkan untuk Almh. Bunda yang saya sayangi yang telah menjadi pedoman terbaik penulis di sepanjang hidupnya, berjuang untuk memberikan yang terbaik termasuk pendidikan, hingga akhir hayat mengamanahkan untuk penulis menyelesaikan pendidikan S-1. Terimakasih setulus - tulusnya untuk keluarga terutama suami yang selalu memberi support dari jauh. Untuk Kak Arda yang sudah bersedia meluangkan waktu dan tak menampakkan lelah untuk membimbing penulis mendapatkan hasil skripsi yang maksimal. Untuk Habib yang bersedia berganti peran menjaga Asheeqa. Dan terakhir untuk Asheeqa Zareen, intan payung saya..

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Bapak Dr.Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara


2. Bapak Januri S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Andriany , SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Tante saya yang begitu banyak memberikan kebaikan yang tidak dapat dijabarkan,
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan Skripsi ini.

Amin YaRabbal'alamin.

Medan, April 2022

Penulis



Nurul Savithrie Ananda
1605160281

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.3.1 Batasan Masalah.....	5
1.3.2 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Uraian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi.....	13

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.	14
2.1.3 Lingkungan kerja fisik	16
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja fisik	16
2.1.3.2 Indikator Lingkungan kerja fisik	16
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja fisik ..	18
2.2 Kerangka Konseptual.....	20
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.3 Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1. Pendekatan Penelitian	26
3.2. Definisi Operasional	26
3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)	26
3.2.2 Variabel Bebas Budaya Organisasi (X)	27
3.2.3 Variabel Bebas Lingkungan kerja fisik Fisik (X ₂)	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2.1 Tempat Penelitian.....	28
3.2.2 Waktu Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30

3.4.1 Wawancara (<i>Interview</i>)	30
3.4.2 Studi Dokumentasi	30
3.4.3 Daftar Pertanyaan (<i>Quesioner</i>)	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1 Regresi Linier Berganda	32
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.5.2.1 Uji Normalitas Data.....	33
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas	34
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.7 Pengujian Hipotesis	34
3.6.1 Uji t (Uji Parsial).....	35
3.6.2 Uji F.....	36
3.8 Koefisien Determinasi.....	37
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Deskripsi Data	39
4.1.2 Identitas Responden	40
4.1.3 Variabel-variabel Penelitian	42
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	51
4.2.3 Uji Statistik t (Uji t)	53
4.2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	55

4.2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	55
4.2.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	56
4.2.5 Koefisien Determinasi (R-Square)	58
4.3 Pembahasan	59
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	59
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	61
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
ANGKET	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan kegiatan organisasi, terutama dalam lingkungan pekerjaan pegawai. Mengingat pentingnya pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi, dimana diperlukan keseriusan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan melalui peraturan-peraturan yang dilaksanakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan beberapa hal yang menjadi kepentingan pegawai dan berbagai macam kebutuhan yang diinginkan dari tempat kerja, guna untuk mencapai hasil yang lebih baik dari yang lainnya di dalam melakukan kegiatan pekerjaan. Selain itu penetapan sumber daya manusia pada posisi yang diinginkan dalam organisasi memberikan suatu dorongan di mana setiap nilai dan keyakinan dapat mencapai peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai memiliki perbedaan mendasar satu sama lainnya seperti perbedaan kepribadian, kebiasaan, keinginan dan kebutuhan, karakteristik sosial, budaya, lingkungan dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan salah satu pengaruh peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Priansa dan Garnida (2013: 77) menyatakan bahwa “budaya organisasi kantor adalah budaya yang hidup dan berkembang dilingkungan kantor, yang menjadi ciri khas keberadaan kantor”. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang

optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. daya manusia yang dimiliki, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam hal ini diperlukan adanya peran dalam meningkatkan budaya organisasi dan juga lingkungan kerja fisik untuk menciptakan kerja yang bernilai untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang tepat dalam pegawai jika faktor tersebut di memiliki, dalam semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Moehariono (2010: 60), “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing- masing, sehingga peningkatan kinerjanya juga baik. Lingkungan kerja fisik pegawai, juga tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Nuraida (2014: 174) mengatakan bahwa “penataan ruang yang baik dipertimbangkan agar dapat mengatasi masalah-masalah tersebut diatas, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik”. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai”. Oleh sebab itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai, dimana lingkungan kerja fisik memiliki dua faktor yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan tata warna di tempat kerja.

Sedangkan faktor lingkungan nonfisik seperti: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan

kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja fisik dapat mendukung kegiatan pekerjaan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Dalam hal ini kinerja pegawai sangat berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab pada dasarnya kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi termasuk pada Kantor Camat Medan Deli karena kinerja merupakan cerminan utama bagi kemampuan organisasi dalam mengarahkan dan mengalokasikan pegawainya. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh sangat penting untuk berlangsungnya kegiatan organisasi dan berpengaruh dalam proses pencapaian suatu organisasi. Kantor Camat Medan Deli merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kota Medan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat

Berdasarkan wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan dengan Sekretaris Camat Medan Deli, diketahui bahwa sebagian pegawai khususnya pada bagian pemerintahan mendapatkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan yang lain. Hal ini dikarenakan pegawai pada bagian pemerintahan tersebut memiliki kualitas kerja yang kurang memenuhi standar kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik dalam organisasi juga tidak mendukung kegiatan pegawai untuk kerja yang dipengaruhi oleh fasilitas-fasilitas yang kurang memadai seperti komputer, mesin genset, meja kursi dan kebersihan lingkungan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai juga masih belum maksimal karena dipengaruhi dari berbagai faktor, situasi dan kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara fisik

dalam organisasi tersebut. Untuk menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga kemampuan dan kinerja pegawai menjadi meningkat dan sesuai yang diharapkan. Berbagai uraian masalah di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Deli ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dengan penelitian yaitu:

1. Masih terdapat pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan, seperti pengetikan, membuat surat elektronik, penyusunan laporan keuangan, menyusun dokumen yang baik dan benar, dan pelayanan kepada masyarakat rendah.
2. Budaya organisasi pada Kantor Camat Medan Deli belum berjalan sebagaimana yang diharapkan.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik kurang mendukung kegiatan pegawai seperti komputer, mesin genset, meja kursi dan kebersihan lingkungan.
4. Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli masih belum maksimal

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, agar penelitian lebih terfokus maka peneliti memberikan batasan masalah mengenai:

1. Budaya organisasi pegawai pada Kantor Camat Medan Deli
2. Lingkungan kerja fisik pada Kantor Camat Medan Deli
3. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli.

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat praktis

Bagi perusahaan merupakan masukan pada Kantor Camat Medan Perjuangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Manfaat teoritis

Bagi penulis sebagai wahana meneliti dan menulis serta berfikir secara ilmiah pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Arianty, N & Julita (2018) Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai perannya dalam perusahaan.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Pabundu (2010 hal. 122) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku pegawai. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan

organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Pabundu (2010 hal. 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2012 hal. 260):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Wirawan (2013 hal. 54) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja pegawai diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari kontrak yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut Prawirosentono (2012 hal. 136) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi (2011 hal. 20) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal. 94) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mankunegara (2013 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah system nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, sengaja disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing pegawai dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.2.2 Indikator budaya Organisasi

Untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan pada lingkungan organisasi, dapat di ketahui beberapa indikator-indikator budaya organisasi. Menurut Tampubolon dalam Jatilaksono (2016) sebagai berikut:

1. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap pegawai akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi perusahaan, yaitu :

1. Motivasi

Apa hal yang memotivasi pegawai dalam bekerja? Bentuknya bisa bermacam-macam. Bisa berupa uang, apresiasi terhadap kerja keras pegawai, atau perhatian terhadap lingkungan kerja fisik.

2. Gaya manajemen dan kepemimpinan

Gaya manajemen dan kepemimpinan yang ada di perusahaan juga dipengaruhi oleh struktur organisasi perusahaan. Hal-hal yang dipengaruhi antara lain: kegiatan memimpin dan mengendalikan, kegiatan organisasi dan mengendalikan pegawai.

3. Komunikasi

Pola komunikasi yang berdampak positif bagi budaya perusahaan adalah yang bersifat efektif. Komunikasi yang efektif memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, mengumumkan aturan perusahaan, dan menginformasikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

4. Karakteristik dan struktur organisasi

Bidang yang digeluti organisasi memengaruhi budaya yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Perusahaan yang bergerak di bidang kreatif memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan organisasi pemerintahan. Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan personal, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggotanya.

5. Tingkat formalitas organisasi

Organisasi dengan tingkat formalitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan berpegang pada semua aturan tertulisnya. Sedangkan, dalam organisasi dengan tingkat formalitas yang rendah, pegawai justru dilatih untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

6. Nilai yang dianut individu

Nilai-nilai yang dianut tiap individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Misalkan, nilai akan waktu, efisiensi, diri, tindakan, dan kerja. Contohnya, bila kebanyakan individu yang berada dalam suatu organisasi tidak menghargai nilai

kejujuran, maka budaya perusahaan tersebut juga tidak menjunjung tinggi nilai kejujuran.

2.1.3. Lingkungan kerja fisik

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Arianty, N & Julita (2018) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja.

Lewa & Subowo (2005) Berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal.

2.1.3.2. Indikator Lingkungan kerja fisik

Dalam mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedarmayanti dalam Rosa (2015) ada beberapa pengukuran lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja fisik tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Dari indikator diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam sebuah organisasi perlu adanya fasilitas kerja yang mampu dan memiliki nilai yang memuaskan, tunjangan yang sesuai dan hubungan kerja yang loyal sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.3.3. Jenis Lingkungan kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik Fisik

Lingkungan kerja fisik fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik. Faktor fisik tersebut meliputi setiap hal dari mulai fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang pegawai.

Lingkungan kerja fisik fisik dapat dibagi menjadi dua kategori berdasarkan medianyayaitu:

- Lingkungan kerja fisik yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja, dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau juga disebut lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau-bauan, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap kondisi kinerja pegawai, maka langkah pertamayang harus dipelajari oleh bagian manajer SDM adalah mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar pertimbangan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja fisik non fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan,

maupun hubungan dengan sesama pegawai ataupun hubungan dengan staf di bawahnya.

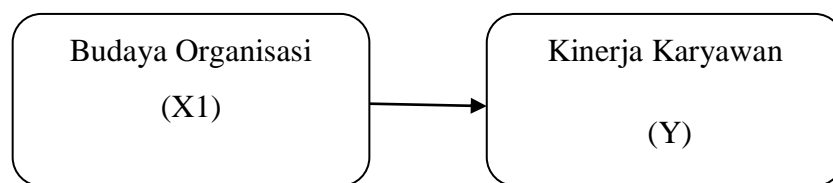
Lingkungan kerja fisik non fisik ini tidak bisa diabaikan begitu saja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Kondisi lingkungan kerja fisik yang diharapkan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya budaya organisasi, maka organisasi akan dapat lebih mudah bersaing dan meraih keberhasilan. Menurut Uha (2015: 230), “budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi”. Selanjutnya menurut Ancok (2012 :144) bahwa “budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja fisiknya”. Sedangkan menurut Sule (2012:71) mengatakan bahwa “budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis”.

Budaya organisasi menjadi suatu faktor memengaruhi kinerja pegawai, dan juga faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutia Arda, 2016), (Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa 2019), (Ahmad Rivai, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.



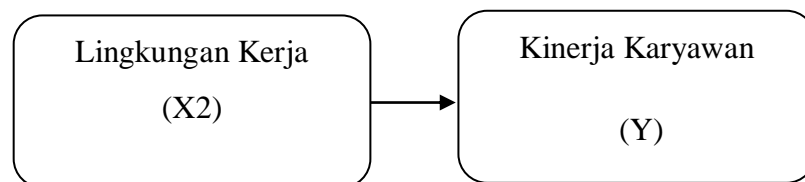
Gambar II. 1 Paradigma Penelitian

2.2.2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang bekerja akan bertahan dan tidak menimbulkan tingkat kemalasan jika lingkungan kerja fisik sesuai yang diharapkan, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan dari instansi. Menurut Notoatmodjo (2009: 153), mengatakan “Lingkungan kerja fisik yang kondusif sering bahkan selalu menghambat. Selanjutnya menurut Simanjuntak (2011: 48), mengatakan “lingkungan kerja fisik mempengaruhi tingkat kinerja seseorang”. Sedangkan menurut Sukoco (2007: 207-208) apabila ada kecenderungan beberapa pegawai sering terlambat maupun tidak masuk kerja itu merupakan bentuk ketidakpuasan mereka, bahkan ekstrimnya membahayakan anggota tubuh pegawai, karena

lingkungan kerja fisik yang kurang ergonomis. Hal tersebut dapat secara langsung mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, namun perubahan lingkungan tempat kerja yang akan dilakukan perlu dikaji secara komprehensif agar tidak terlalu membebani keuangan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahrani Astuti Sitepu 2020), (Yacinda Chresstela, Djahmur Hamid, Ika Ruhana 2014) dan (Mukhamad Ilham 2019) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja fisik semakin baik, maka dapat menciptakan suatu pekerjaan itu menjadi lebih menyenangkan sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai dapat tercapai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman sangat dibutuhkan pegawai di dalam ruang kerja karena dapat mempengaruhi sikap emosional dalam bekerja.



Gambar II. 2 paradigma penelitian

2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai

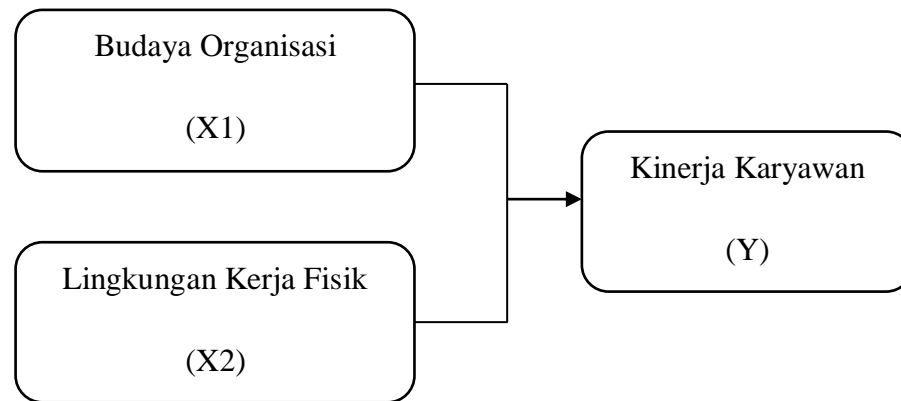
Di dalam suatu perusahaan kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan

hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator dari kinerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Keandalan pegawai. Indikator- indikator inilah yang akan digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja pegawai yang ada dalam Kantor Camat Medan Deli.

Budaya perusahaan merupakan sistem kontrol sosial didalam organisasi sehingga setiap anggota organisasi tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh : (H. Herman Pandar 2017) dan (Ekyan Budi 2019) bahwa Lingkungan kerja fisik dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja para pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pada teori yang telah di kemukan mengenai budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai diatas, dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 64), “mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan kerangka konseptual dan kerangka teoritis diatas, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli

H₂ : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Deli

H₃ : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Medan Deli

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012: 13) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut yang proses sehingga ada hasilnya. Maksud daripada bersifat asosiatif yaitu menunjukkan hubungan sebab akibat, dengan menggunakan metode survei untuk mengkaji deskripsi dari masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Tanggungjawab
4.	Kerja Sama
5.	Inisiatif

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 69)

3.2.2 Variabel Bebas Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.2. Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator
1.	Inovatif
2.	Perhatian pada Hal Kecil
3.	Berorientasi pada Hasil
4.	Berorientasi pada Pegawai
5.	Agresif Dalam Bekerja

Sumber : Tampubolon dalam Jatilaksono (2016)

3.2.3 Variabel Bebas Lingkungan kerja fisik (X_2)

Lingkungan kerja fisik adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja fisik sebagai segala hal yang ada di sekitar pegawai dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.3. Indikator Lingkungan kerja fisik

No.	Indikator
1.	Kebersihan
2.	Penerangan / Pencahayaan
3.	Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
4.	Tata Warna di Tempat Kerja
5.	Keamanan

Sumber : Sedarmayanti dalam Rosa (2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Deli, Jalan Rumah Potong Hewan no. 24, M A B A R

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dimulai bulan Maret 2022 sampai dengan Juni 2022 .

Tabel III.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Pengajuan judul		■														
3	Penyusunan proposal			■	■												
4	Seminar proposal			■													
5	Riset				■	■	■	■									
6	Pengolahan data							■									
7	Sidang skripsi								■								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal.148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai Kantor Camat Medan Deli yang berjumlah 60 orang pegawai.

Tabel III.5
Data Aparatur Kecamatan Medan Deli

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Camat Medan Deli	1
2	Sekretaris Camat Medan Deli	1
3	Kasi Kessos Medan Deli	1
4	Kasi Tata Pemerintahan	1
5	Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	1
6	Kasi Trantib Umum	1
7	Kasi Sarpras	1
8	Kasubbag Umum	1
9	Kasubbag Keuangan dan Penyusunan Program	1
10	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	5
11	Pengelola Kesejahteraan Sosial	5
12	Pengelola Data PMK	5
13	Pengelola Adm Pemerintahan	5
14	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	5
15	Pengadministrasian Umum	5
16	Pengelola Kepegawaian	5
17	Bendahara Pengeluaran	1
18	Pengadministrasi Umum	5
19	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	5
20	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	3
21	Pengelola Kesejahteraan Sosial	2
	Total Keseluruhan	60 Orang

Sumber ; Kantor Camat Medan Deli

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai Negri Sipil Kantor Camat Medan Deli yang berjumlah dengan 60 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.3 Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Medan Deli.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Medan Deli, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut

Tabel 3.5
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan R-hitung dengan R- tabel. Jika R- hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tariff signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2 – tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irfan,2013, hal 79).

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1.	0,361	,904	Valid
2.	0,361	,969	Valid
3.	0,361	,795	Valid
4.	0,361	,883	Valid
5.	0,361	,907	Valid
6.	0,361	,969	Valid
7.	0,361	,923	Valid
8.	0,361	,926	Valid
9.	0,361	,876	Valid
10.	0,361	,877	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X₁)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
11.	0,361	,905	Valid

12.	0,361	,881	Valid
13.	0,361	,883	Valid
14.	0,361	,867	Valid
15.	0,361	,921	Valid
16.	0,361	,901	Valid
17.	0,361	,861	Valid
18.	0,361	,856	Valid
19.	0,361	,817	Valid
20.	0,361	,847	Valid
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
21.	0,361	,817	Valid
22.	0,361	,844	Valid
23.	0,361	,916	Valid
24.	0,361	,899	Valid
25.	0,361	,914	Valid
26.	0,361	,881	Valid
27.	0,361	,902	Valid
28.	0,361	,880	Valid
29.	0,361	,895	Valid
30.	0,361	,833	Valid

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Budaya Organisasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maupun Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (sugiyono,2012 hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut juliandi dan irfan (2013,hal.148) criteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.7. Hasil Uji Realibitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X1)	,980	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,973	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	,974	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6,

maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b_1, b_2 dan	= Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variabel
X_1	= Budaya Organisasi
X_2	= Lingkungan Kerja Fisik
e	= Error Term

Sumber Sugiyono (2012, hal 277)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono, 2013, hal 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan

heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.7.1 Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel Budaya Organisasi, Variabel Lingkungan kerja fisik terhadap variabel Kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{ Sugiyono,2012, hal 250})$$

Dimana :

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

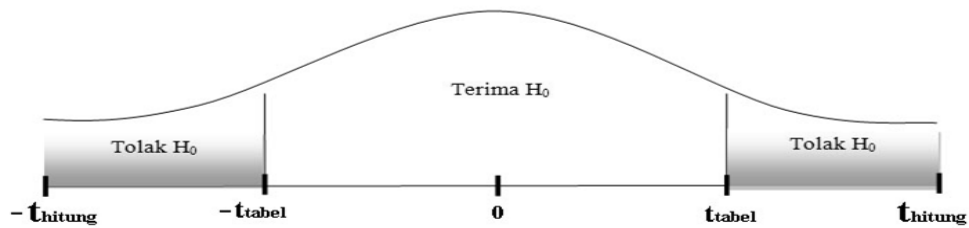
n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Bentuk pengujian:

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji F

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 257})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

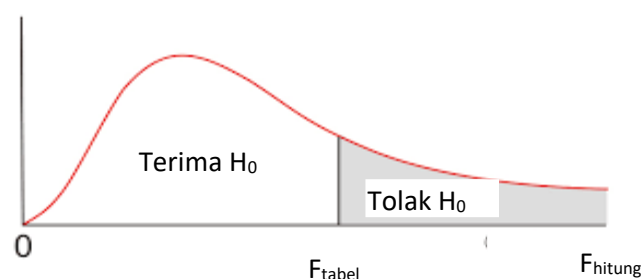
Bentuk Pengujian :

- 1) $H_0 : \mu = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

2) $H_a : \mu \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan:

1. F_{hitung} = budaya borganisasi, lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai.
2. F_{tabel} = Nilai F dalam tabel berdasarkan $n-k-1$

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Deli. Dimana instansi ini bergerak dibidang pemerintahan. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 60 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden, adapun angket pertanyaan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dan 10 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LRS) dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 87)

Dan ketentuan di atas berlaku, baik dalam menghitung variabel Gaya Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

4.2.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	36	60	60	60
Perempuan	24	40	40	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Data di dalam tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60%, sedangkan yang terkecil adalah responden perempuan yakni 40%. Hal di atas menunjukkan komposisi antara PNS laki-laki dan perempuan hampir setara yang menunjukkan kesetaraan gender sesuai dengan implementasi aturan pemerintah dan undang – undang tentang kesetaraan gender.

2) Usia

Tabel IV-3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	12	20	20	20
31-40 tahun	29	48,33	48,33	68,33
41-50 tahun	19	31,67	31,67	100,0
> 50 tahun	-	-	-	
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 48,33%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 41-50 tahun sebesar 31,67 %, frekuensi mayoritas ketiga adalah 20-30 sebesar 20%. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang menyebutkan bahwa sebagian besar PNS pada Kantor Camat Medan Deli juga memiliki pengalaman kerja rata – rata diatas 10 tahun.

3) Tingkat pendidikan

Tabel IV-4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP/SLTA	18	30	30	30
Diploma	8	13.33	13.33	43.33
S-1	28	46.67	46.67	90
S2	6	10	10	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S-1 sebesar 46.67%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan SMP / SLTA sebesar 30%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebesar 13.33%, frekuensi keempat adalah pendidikan S-2 sebesar 10%. Hal diatas menunjukkan sebagian besar PNS mengikuti seleksi CPNS sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

4.2.3 Variabel-variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

ALTERNATIF JAWABAN Y												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	23	38,3	17	28,3	0	0	0	0	60	100
2	21	35	19	31,7	19	31,7	1	1,7	0	0	60	100
3	19	31,7	25	41,7	15	25	1	1,7	0	0	60	100
4	16	26,7	25	41,7	17	28,3	2	3,3	0	0	60	100
5	14	23,3	26	43,3	20	33,3	0	0	0	0	60	100
6	21	35,0	19	31,7	19	31,7	1	1,7	0	0	60	100
7	20	33,3	23	38,3	16	26,7	1	1,7	0	0	60	100
8	19	31,7	23	38,3	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100
9	19	31,7	25	41,7	16	26,7	0	0	0	0	60	100
10	18	30,0	25	41,7	17	28,3	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya Saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,3%.
2. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 35%.

3. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat memenuhi deadline tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,7%.
4. Jawaban responden tentang Saya mampu untuk menyelesaikan kuantitas pekerjaan secara lengkap, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,7%.
5. Jawaban responden tentang Saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 43,3%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 35%
7. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara kooperatif, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,3%.
8. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,3%.
9. Jawaban responden tentang Saya memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,7%.
10. Jawaban responden tentang Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan menggunakan pendekatan terbaru, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,7%.

Kesimpulan. Secara umum kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Deli pada umumnya sudah baik, hal ini dapat dilihat dari indikator inisiatif

memiliki persentase paling tinggi yang menjawab sangat setuju dan setuju. Sedangkan, indikator tanggung jawab memiliki persentase paling tinggi yang menjawab kurang setuju yang artinya pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

2. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Motivasi yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-6
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban X ₁												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	40,0	18	30,0	18	30,0	0	0	0	0	60	100
2	18	30,0	24	40,0	16	26,7	2	3,3	0	0	60	100
3	18	30,0	24	40,0	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100
4	15	25,0	27	45,0	15	25,0	3	5,0	0	0	60	100
5	22	36,7	19	31,7	19	31,7	0	0	0	0	60	100
6	19	31,7	22	36,7	19	31,7	0	0	0	0	60	100
7	20	33,3	22	36,7	16	26,7	2	3,3	0	0	60	100
8	17	28,3	25	41,7	16	26,7	2	3,3	0	0	60	100
9	16	26,7	26	43,3	13	21,7	5	8,3	0	0	60	100
10	21	35,0	22	36,7	15	25,0	2	3,3	0	0	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 40%.

2. Jawaban responden tentang Saya selalu menciptakan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40%.
4. Jawaban responden Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45%
5. Jawaban responden tentang Saya dituntut untuk bekerja giat dalam tugas – tugas yang dibebankan kepada saya., sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
6. Jawaban responden tentang Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal, sebagian besar responden menjawab setuju 36,7%.
7. Jawaban responden tentang Kecamatan Medan Deli memberikan peluang bekerja yang sama untuk setiap pegawainya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 36,7%.
8. Jawaban responden tentang Kecamatan Medan Deli memberikan peluang yang sama untuk setiap pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,7%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 43,3%.

10. Jawaban responden Saya selalu bekerja giat untuk menyelesaikan untuk setiap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 36,7%.

Kesimpulan, secara umum budaya organisasi di Kantor Camat Medan Deli sudah berjalan dengan baik, khususnya untuk indikator agresif dalam bekerja memiliki persentase jawaban sangat setuju dan setuju yang paling banyak. Sedangkan, indikator berorientasi pada hasil memiliki jawaban kurang setuju dan tidak setuju paling tinggi. Yang artinya, pegawai kurang memperhatikan hasil akhir pekerjaannya.

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Alternatif Jawaban X2												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	23	38,3	15	25,0	2	3,3	0	0	60	100
2	17	28,3	26	43,3	16	26,7	1	1,7	0	0	60	100
3	19	31,7	23	38,3	16	26,7	2	3,3	0	0	60	100
4	17	28,3	25	41,7	16	26,7	2	3,3	0	0	60	100
5	21	35,0	20	33,3	19	31,7	0	0	0	0	60	100
6	18	30,0	22	36,7	19	31,7	1	1,7	0	0	60	100
7	17	28,3	23	38,3	20	33,3	0	0	0	0	60	100
8	14	23,3	26	43,3	20	33,3	0	0	0	0	60	100
9	17	28,3	22	36,7	19	31,7	2	3,3	0	0	60	100
10	11	18,3	28	46,7	19	31,7	2	3,3	0	0	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari uraian di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Kebersihan lingkungan disekitar tempat saya bekerja sudah baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,3%.

2. Jawaban responden tentang Kebersihan ruangan kerja saya selalu terjaga dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 43,3%
3. Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38,3%
4. Jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 41,7%.
5. Jawaban responden tentang Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 33,3%.
6. Jawaban responden tentang Ventilasi udara ditempat sudah cukup baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 36,7%.
7. Jawabann responden tentang Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 38,3%.
8. Jawaban responden tentang Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 43,3%
9. Jawaban responden tentang Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 36,7%.

10. Jawaban responden Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,7%.

Kesimpulan. Menurut pegawai, lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor Camat Medan Deli khususnya terkait kebersihan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban sangat setuju dan setuju pada indikator kebersihan yang cukup tinggi. Sedangkan, indikator keamanan memiliki persentase jawaban kurang setuju dan tidak setuju yang paling tinggi, yang artinya pegawai merasa keamanan yang ada di Kantor Camat Medan Deli masih kurang.

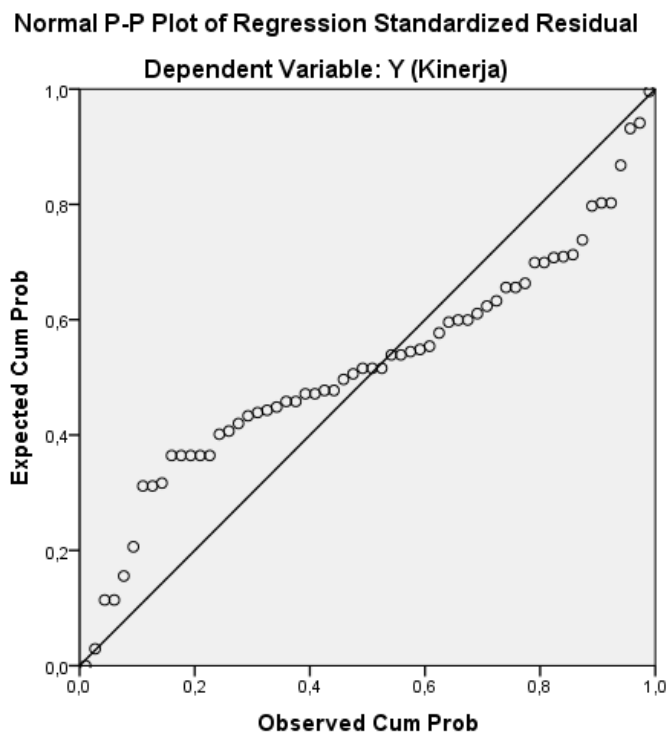
4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4-1 Normalitas

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dengan nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel independen tersebut, dalam hal ini ketentuannya adalah:

- a) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolineritas.
- c) Jika $Tolerance > 0.01$, maka tidak terjadi multikoleniaritas.

d) Jika *Tolerance* < 0.01, maka terjadi multikoleniaritas

Tabel IV-8
Multikolinearitas
Coefficients^a

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 (Budaya Organisasi)	,170	5,882
X2 (Ling Kerja Fisik)	,170	5,882

a. Dependent Variable: Kinerja

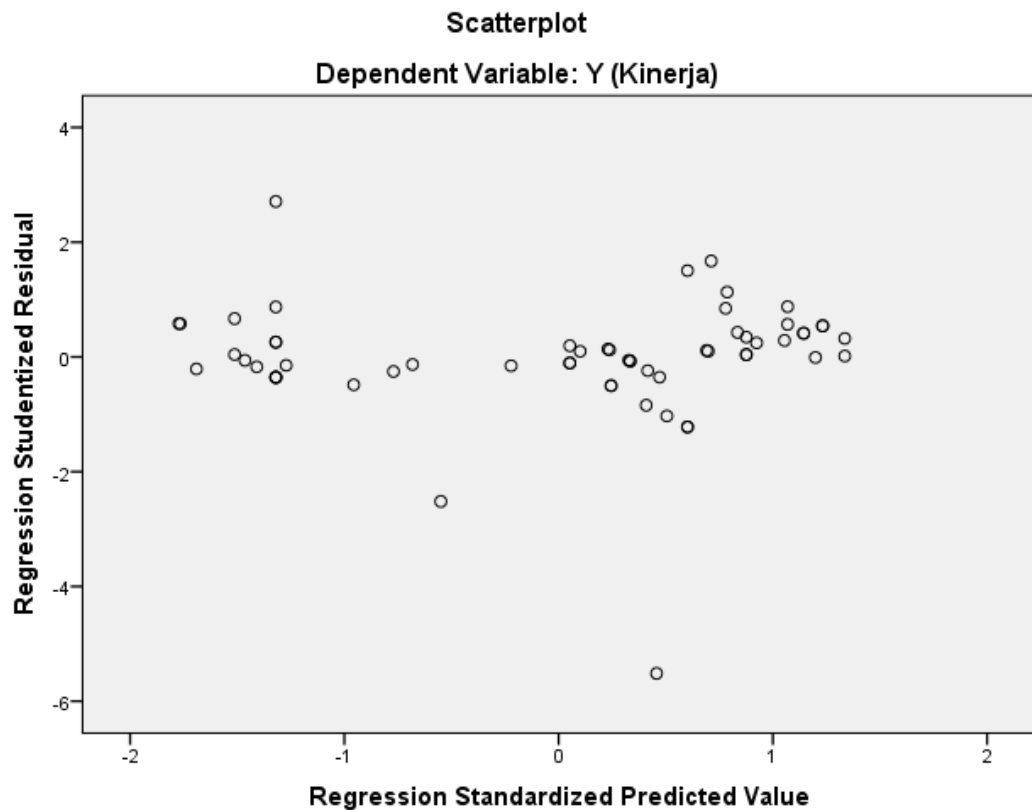
Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV-8 uji multikolinearitas di atas nilai VIF dan *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4-2 Heterokedastitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas hal ini dibuktikan dengan tidak adanya nilai VIF yang tidak lebih dari 10, dan tidak terdapat heterokedastisitas ditunjukkan oleh penyebaran titik di atas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, data yang telah ada memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel depende berdasar nilai variabel independen yang diketahui. Dari data hasil penelitian SPSS 16.00, dapat dirumuskan persamaan matematis sebagai berikut:

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,575	2,405	
X1 (Budaya Organisasi)	,322	,139	,327
X2 (Ling Kerja Fisik)	,597	,143	,590

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,575 + 0,322X_1 + 0,597 X_2 + E$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 3,575$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 3,575.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,322$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli 32,2%. Kontribusi yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 32,2% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel IV-9 di atas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,597$ menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja Pegawai Badan Kantor Camat Medan Deli sebesar 59,7%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sebesar 59,7% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV-9 di atas.

4.3.3 Uji Statistik t (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Tabel IV-10
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,575	2,405		1,487	,143
X1 (Budaya Organisasi)	,322	,139	,327	2,314	,024
X2 (Ling Kerja Fisik)	,597	,143	,590	4,169	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2019)

1. Bentuk Pengujian:

Ha : $r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

H0 diterima jika $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-4$

H0 ditolak jika :

a) $thitung > ttabel$

b) $-thitung < -ttabel$

Dari hasil analisis Uji-t ternyata Ha : $r_s \neq 0$, artinya secara parsial Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

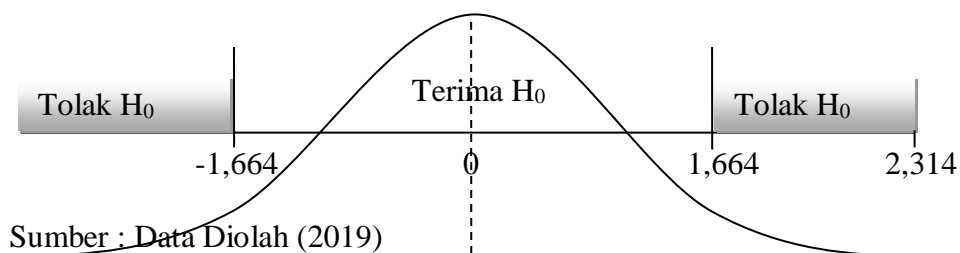
$$t_{hitung} = 2,314$$

$$t_{tabel} = \text{dengan } \alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$n - k = 60 - 3 = 57 \text{ adalah } 1,664$$

a) H_0 diterima jika : $1,664 \leq t_{hitung} \leq 1,664$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} \geq 1,664$ atau 2. $-t_{hitung} \leq -1,664$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,314 sementara t_{tabel} sebesar 1,664 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Medan Deli.

4.3.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

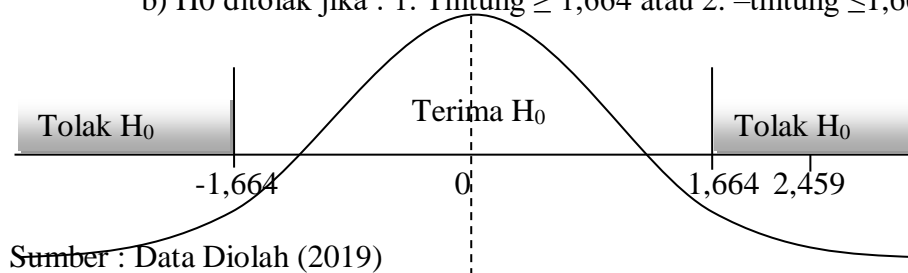
$$t_{hitung} = 4,169$$

$$t_{tabel} = \text{dengan } \alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$n - k = 60 - 3 = 57 \text{ adalah } 1,664$$

a) H_0 diterima jika : $1,664 \leq t_{hitung} \leq 1,664$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} \geq 1,664$ atau 2. $-t_{hitung} \leq -1,664$



Gambar 4.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,459 sementara t_{tabel} sebesar 1,664 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Medan Deli.

4.3.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujianya.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = Nilai f Hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujian:

$H_a : \mu \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 16.0 maka diperoleh sebagai berikut :

**Tabel IV-11 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2647,594	2	1323,797	118,567	,000 ^b
	Residual	636,406	57	11,165		
	Total	3284,000	59			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X2 (Ling Kerja Fisik), X1 (Budaya Organisasi)

Untuk mencari Ftabel , kita perlu menghitung nilai Df1 dan Df2. $Df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$. $Df2 = n - k = 60 - 3 = 57$. maka, nilai Ftabel adalah 3,159

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV-11 di atas dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $118,567 > 3,159$ atau dapat dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak). Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Deli.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pegujian statistiknya:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,799	3,341

a. Predictors: (Constant), X2 (Ling Kerja Fisik), X1 (Budaya Organisasi)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai adjusted R² dalam model regresi diperoleh sebesar 0,799. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 79,9%, sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Deli yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,314 \geq 1,664$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Deli. Artinya tingkat Budaya Organisasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Budaya organisasi di Kantor Camat Medan Deli sudah berjalan dengan baik, khususnya untuk indikator agresif dalam bekerja memiliki persentase jawaban sangat setuju dan setuju yang paling banyak. Sedangkan, indikator berorientasi pada hasil memiliki jawaban kurang setuju dan tidak setuju paling tinggi. Yang artinya, pegawai kurang memperhatikan hasil akhir pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mutia Arda (2016) disimpulkan bahwa : Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Labuhanbatu Utara. Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) disimpulkan bahwa: variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Ahmad Rivai (2020) disimpulkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja pegawai pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil *t*_{hitung} untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja bahwa pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan memperseprikan nilai-nilai budaya organisasi yang ad diperusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pada Kantor Camat Medan Deli yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,169 \geq 1,664$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Camat Medan Deli Artinya Lingkungan Kerja Fisik sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Yacinda Chresstela, Djahmur Hamid, Ika Ruhana (2014) disimpulkan bahwa : variabel lingkungan kerja fisik yang berupa sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suaranya bising, pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3 merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Fahriani Astuti Sitepu (2020) disimpulkan bahwa: lebih banyak pegawai pada PT. MNC SKY VISION Tbk MEDAN yang tergolong kedalam generasi milenial yang terlahir antara tahun 1981 sampai 1996 sehingga para pegawai yang terlahir pada generasi milenial akan lebih banyak menuntut nyaman dalam bekerja apabila sudah terpenuhinya keinginan mereka maka mereka akan puasa apabila tidak terpenuhinya maka mereka tidak akan puas dan akan menurun pula kinerja. Mukhamad Ilham (2020) menyatakan bahwa : lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana artinya, dengan lingkungan kerja fisik

yang baik mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong

Berdasarkan hasil t_{hitung} untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja bahwa lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena sarana dan prasarana yang menunjang akan membuat para pegawai merasa puas dilingkungan kerjanya untuk beraktifitas dengan baik, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan hasil yang di inginkan tercapai

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Medan Deli pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $118,567 > F_{tabel} 3,159$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Medan Deli.

Dengan adanya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik yang baik terhadap kinerja pegawai, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya Organisasi yang diterapkan diperusahaan mampu meningkatkan kerja yang ada di perusahaan dan Lingkungan Kerja Fisik yang memadai akan memengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan pegawai. Dari hasil penelitian H. Herman Pandar (2017) bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya

organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Dari hasil penelitian Ekyan Budi (2019) menyatakan bahwa Pegawai dari perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) yang dapat menerapkan budaya organisasi yang baik dengan cara melakukan sebuah pekerjaan secara bahu-membahu agar dapat merealisasikan dan mengaplikasikan hasil dari kerja yang terbaik dan juga dapat memperoleh sebuah nilai tambah bagi perusahaan seperti bersikap terbuka untuk bekerja sama, maka terbuka terhadap sebuah perbedaan, memprioritaskan bagi kepentingan bersama dari pada atas kepentingan yang dinilai pribadi, memberikan kontribusi yang terbukti signifikan untuk mencapai keberhasilan kerja secara bersama – sama. Dengan didapatnya suatu dukungan yaitu dari lingkungan kerja contohnya adalah seperti pencahayaan pada tempat kerja, temperature, kelembapan dari ruangan, sirkulasi udara, musik sampai pada tata ruangan di tempat kerja yang memadai dapat membuat para karyawan merasa nyaman di dalam kantor, sehingga akan dapat menimbulkan dan merangsang para pegawai dalam bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara persial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Medan Deli
2. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara persial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pada pada Kantor Camat Medan Deli
3. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Kantor Camat Medan Deli.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Deli, maka hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya Setiap Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Medan Deli hendaknya memiliki rasa tanggung jawab dan ingin melibatkan diri

2. terhadap berbagai tugas dan pekerjaan yang ada di dalam instansi dan berusaha yang terbaik bagi instansi. Untuk dapat meningkatkan keterlibatan kerja, pegawai memerlukan kekuasaan yang sepadan dengan tingkat keterlibatan yang ingin diberikan. Karena itu, sudah sepatutnya pegawai diberikan kesempatan untuk terlibat dalam berbagai pekerjaan dan diberikan tanggung jawab untuk ikut menyelesaikan pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi yang diberikan.
3. Hendaknya Bapak Camat Medan Deli jika mendapati pegawai yang berprestasi, sebaiknya memberikan perhatian atau *reward* bagi pegawai tersebut. Dengan memberikan *reward*, biasanya pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih detail dan selalu berorientasi pada hasil, sehingga kinerjanya juga akan lebih baik. Tidak hanya bagi pegawai yang berprestasi, dengan adanya *reward*, pegawai lainnya pun dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
4. Hendaknya Bapak Camat Medan Deli lebih meningkatkan keamanan di sekitaran instansi seperti pemasangan cctv, izin masuk keruangan yang dibatasi, dll. Meningkatnya keamanan pada instansi akan menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi para pegawai, yang akan mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Ahmad .(2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Federal International Finance. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3. No. 2
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arianty, N & Julita . (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. Hlm 3. Diakses 27 Maret 2022, Dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arda, Mutia .(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* . Vol 18. No. 1. 45-60
- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI
- AS, Fahriani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.MNC Sky Vision Tbk Medan. Tesis Universitas Sumatera Utara
- Badri, M Sukoco. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Budi, Ekyan. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Vol 7. No 2.
- Chresstela, Yacinda. Hamid, Djahmur dan Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap (Studi Pada Pegawai PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Donni. Juni Priansa. Garnida, Agus. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo. (2005) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012) . *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ilham, Mukhamad . (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 7. No 2.
- Imelda, Andayani dan Satria,Tirtayasa. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2. No. 1. 45-54.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. (2011) . *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit UII Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Bandung: PT Kanisius.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pabundu, Tika. (2010) . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pandar, Herman. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. *Jurnal EMOR*. Vol 2. No 2. hal. 1 – 20
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012) . *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schien. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFransisco.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Refika. Aditama, Bandung.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Clara. (2016). *Faktor-faktor Motivasi*. *Jurnal Motivasi Kerja* 14 Mei 2016, hlm. 23.
- Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, jakarta: Kencana.

ANGKET

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Pegawai Kantor Camat Medan Deli

Di Tempat

Dengan hormat,

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas kuliah, bersama ini saya mohon bantuan bapak/ibu/sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan melalui angket.

Angket ini di tujukan untuk diisi oleh bapak/ibu/sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang bapak/ibu/sdr berikan nantinya adalah obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jawaban bapak/ibu/sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Deli”**.

Medan, April 2022

Hormat Saya

Nurul Savithrie Ananda

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
4. Usia : 19-25 thn 26-34 thn 35-60 thn
5. Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Keterangan :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) 2) Tidak Setuju (TS) 3) Kurang Setuju (KS)
- 4) Setuju (S) 5) Sangat Setuju (SS)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Bapak/ Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/ Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Mohon memberi tanda (\surd) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai. Apabila terjadi kesalahan menjawab Bapak/Ibu/Saudara dapat memberi tanda silang (X) dan memberi tanda ceklis pada jawaban yang baru.
3. Saya mengharapkan pengembalian kuesioner ini \pm satu (1) minggu setelah kuesioner ini dibagikan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket ini saya mengucapkan terimakasih.

Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		ST	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan					
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan					
3	Saya selalu dapat memenuhi deadline tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4	Saya mampu untuk menyelesaikan kuantitas pekerjaan secara lengkap					
5	Saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan					
6	Saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara kooperatif					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara atasan					
9	Saya memiliki inisiatif dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan					
10	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan menggunakan pendekatan terbaru					

variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

NO	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		ST	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan lingkungan disekitar tempat saya bekerja sudah baik					
2	Kebersihan ruangan kerja saya selalu terjaga dengan baik					
3	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
4	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
6	Ventilasi udara ditempat sudah cukup baik					
7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
8	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja					
9	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

variabel Budaya Organisasi(X1)

NO	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		ST	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu menciptakan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
4	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan					
5	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam tugas – tugas yang dibebankan kepada saya.					
6	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
7	Kecamatan Medan Deli memberikan peluang bekerja yang sama untuk setiap pegawainya					
8	Kecamatan Medan Deli memberikan peluang yang sama untuk setiap pegawai dalam melaksanakan kewajibannya					
9	Saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan					
10	Saya selalu bekerja giat untuk menyelesaikan untuk setiap pekerjaan					

LAMPIRAN

HASIL SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,799	3,341

a. Predictors: (Constant), X2 (Ling Kerja Fisik), X1 (Budaya Organisasi)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2647,594	2	1323,797	118,567	,000 ^b
	Residual	636,406	57	11,165		
	Total	3284,000	59			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X2 (Ling Kerja Fisik), X1 (Budaya Organisasi)

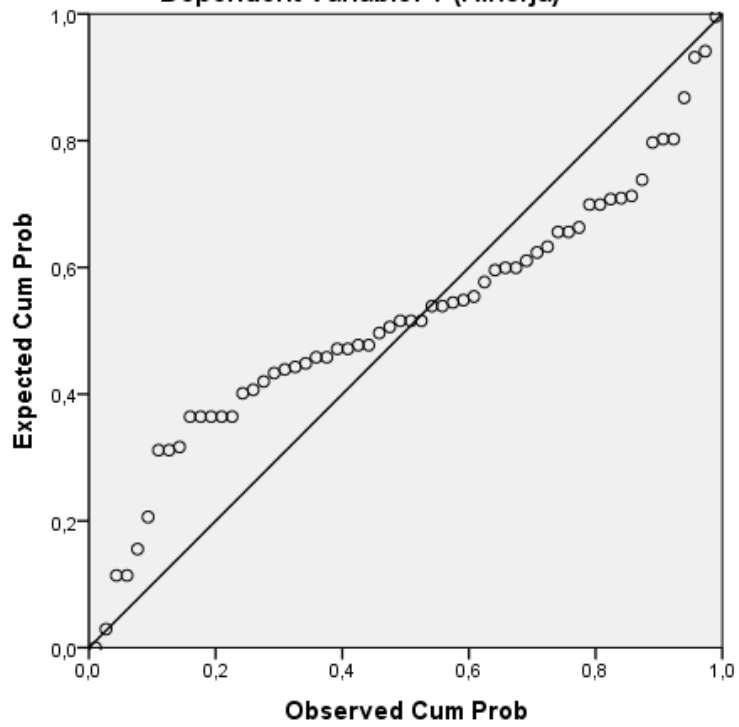
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,575	2,405		1,487	,143
	X1 (Budaya Organisasi)	,322	,139	,327	2,314	,024
	X2 (Ling Kerja Fisik)	,597	,143	,590	4,169	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

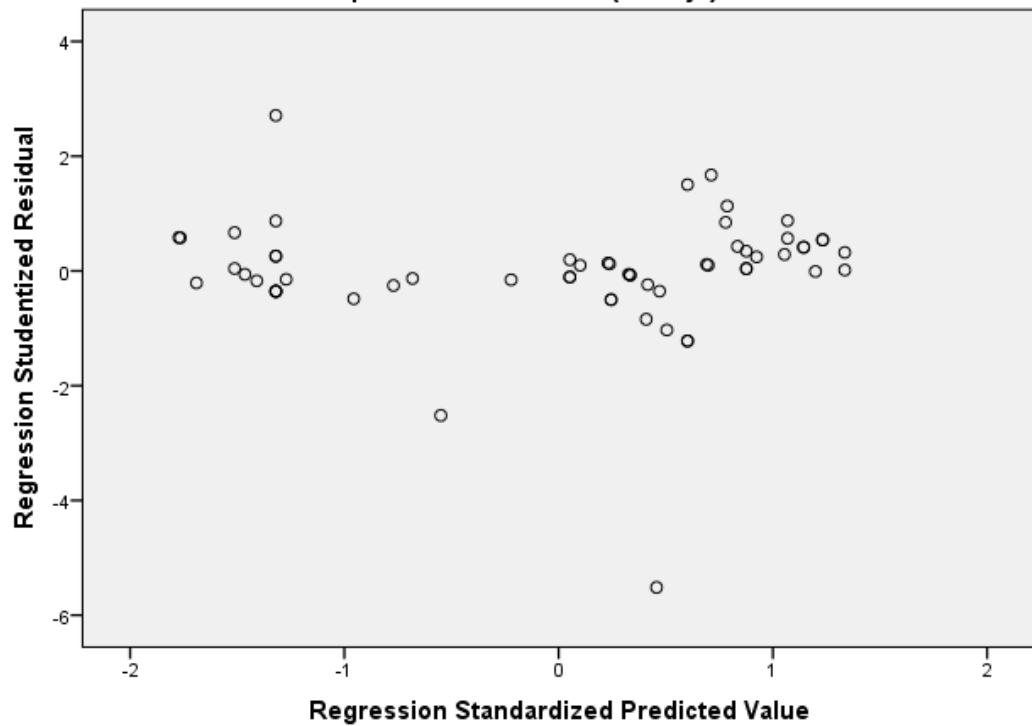
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y (Kinerja)



Scatterplot

Dependent Variable: Y (Kinerja)



14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118	2.071
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163	2.106	2.059
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086	2.039
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077	2.030
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073	2.026
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995

60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

Sumber: <https://www.rumusstatistik.com>



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2022

Medan, 20 Sya'ban 1443 H
23 Maret 2022 M

Lamp. :

Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen

Medan

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : Nurul Savithrie Ananda
N P M : 1605160281
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 081360611457
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Kamis , 24 Maret 2022
Tempat : Lantai 2 Gedung E
Waktu : 13.30.Wib s/d selesai

Anggota tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.
2. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
3. Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., MM
4. Nel Arianty, SE., M.M.

(Ketua)
(Sekretaris)
(Pembimbing)
(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya ucapkan terima kasih.



Wassalam
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

Penyusun :

1. Pertiagal



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap
N.P.M
Program Studi
Konsentrasi
Judul Proposal

: NURUL SAVITHRIE ANANDA
: 1605160281
: MANAJEMEN
: MANAJEMEN SDM
: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN DELI

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Judul	di.	7/3'22	
BAB I	Identifikasi masalah sesuai variabel	7/3'22	
BAB II	Kerangka konseptual variabel Penelitian	14/3'22	
BAB III	Identi Analisis data	14/3'22	
Daftar Pustaka	kesuaian Pedoman	14/3'22	
	Acc n/ seminar Proposal	22/3'22	

Pembimbing Proposal

ASSOC. PROF. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

Medan, Maret 2022
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2227/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 14/2/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Savithrie Ananda
NPM : 1605160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : *bagaimana cara meningkatkan produktivitas pegawai, atau mempertahankan produktivitas pegawai yang sudah berjalan dengan baik.*

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai
2. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Camat Terhadap Semangat Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Camat Medan Deli

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Nurul Savithrie Ananda)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2227/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/2/2022

Nama Mahasiswa : Nurul Savithric Ananda
NPM : 1605160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 14/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dewi Andriany, SE., MM *21/2/2022*

Judul Disetujui**)


Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Medan Deli .

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *11 Maret 2022*

Dosen Pembimbing


Dewi Andriany, SE., AM

Keterangan:

*) Ditetapkan oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditetapkan oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah formulir ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PEMERINTAH KOTA MEDAN KECAMATAN MEDAN DELI

Alamat : Jl. Rumah Potong Hewan No. 21 Mabar Telepon: 6851290 MEDAN-20242

Medan, 27 Maret 2022

Nomor : 070/ 265
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di-

Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 654/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 21 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan untuk menyelesaikan Program Studi Starata Satu (S-1).

Berkenaan hal tersebut, Camat Medan Deli dengan ini memberikan izin melaksanakan Riset Pendahuluan dengan ketentuan mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku kepada mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nurul Savithrie Ananda
NPM : 1605160281
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Medan Deli

Demikian disampaikan untuk dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



- Tembusan :
1. Wali Kota Medan (sebagai laporan)
 2. Kabag Pemerintahan Setda Kota Medan
 3. Peringgal

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurul Savithrie Ananda
NPM : 1605160281
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
 2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 22/03 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Berkarya
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
http://perpustakaan.umsu.ac.id | perpustakaan@umsu.ac.id | perpustakaan_umsu

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT. PERPUSTAKAAN

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 190059/L.PP/IX/2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567

http://perpustakaan.umsu.ac.id | perpustakaan@umsu.ac.id | perpustakaan_umsu

SURAT KETERANGAN

Nomor : 604/ KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Nurul Savithrie Ananda
NPM : 1605160281
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 16 Ramadan 1443 H.
18 April 2022 M.

Kepala UPT Perpustakaan



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd