

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA
AL-WASHLIYAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (*S.M*)
Program Studi Manajemen



Oleh :

ARIEF FADILLAH

NPM. 1305160972

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 06 Januari 2020, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **ARIEF FADILLAH**
N P M : **1305160972**
Program Studi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA AL WASHLIYAH MEDAN**
Dinyatakan : (B) *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


MUSLIH, SE., M.Si


RINI ASTUTI, SE., MM

Pembimbing


WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : ARIEF FADILLAH
N.P.M : 1305160972
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FAKULTAS EKONOMI UMN AL-WASHLIYAH MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARIEF FADILLAH
NPM : 1305 1609 72
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
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 /¹ Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 25 - FEB. 2019

Pembuat Pernyataan

WATERM
TEMPEL

35144AF140513301

6000
EKSK/PRIULPIAH

ARIEF FADILLAH


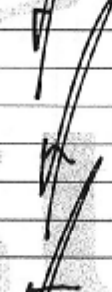
WB :

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


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ARIEF FADILLAH
N.P.M : 1305160972
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI UMN AL-WASHELIYAH MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
09. 2019. 08	ABSTRAK - HASIL PENELITIAN - ANKET. - DAFTAR PUSTAKA. - KESIMPULAN & SARAN. - RUMUS PENELITIAN Di PERJELAS.		
01. 2019. 10	ACE IKUT SIDANG NIJYA HIJRI.		

Dosen Pembimbing



(WILLY YUSNANDAR., SE., M.Si)

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)

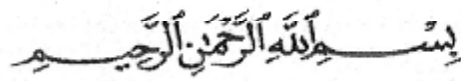
ABSTRAK

ARIEF FADILLAH. NPM 1305160972. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMN AL-WASHLIYAH MEDAN. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variable yang penulis teliti. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMN-ALWASHLIYAH. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawa. Teknik analisis data yang digunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t dan uji F serta melakukan uji determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS Statistic Package For The Social Siciens* . Dari hasil penelitian diperoleh Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 7.652 dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja dimana berpengaruh positif ditunjukkan dengan nilai 2.257 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.028 < 0.05$. Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr, Wb.

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya kepada kita semua, karena hanya atas karunianya skripsi ini dapat terselesaikan. Penulisan proposal skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas UMN Al-Washliyah Medan.*"

Berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian skripsi ini. Berkat semua Pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada

1. Ibunda dan ayahanda yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus, baik secara moril maupun materil, dan terimakasih atas doa dan dukungan maupun semangat kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan yang telah membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian proposal ini.
11. Teruntuk Teman – teman Designer yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Semoga skripsi ini dapat membantu semua pihak dalam memberikan masukan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa kita dalam membangun Indonesia tercinta. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan proposal ini. Akhir kata-kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2020

Penulis

ARIEF FADILLAH

NPM : 1305160972

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Lingkungan Kerja.....	7
a. Pengertian Lingkungan Kerja	7
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	7
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
2. Budaya Organisasi	13
a. Pengertian Budaya Organisasi	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi....	14
c. Karakteristik Budaya Organisasi.....	15

d. Budaya Organisasi yang kuat.....	16
e. Fungsi Budaya Organisasi	16
f. Manfaat Budaya Organisasi	17
g. Indikator Budaya Organisasi.....	17
3. Kinerja Karyawan	19
a. Pengertian Kinerja.....	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
c. Penilaian Kinerja Karyawan	23
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
1. Tempat Penelitian.....	32
2. Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi Penelitian	32
2. Sampel Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA	40
A. Hasil Penelitian	40

1. Identitas Responden	41
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
B. Analisis Data	49
1. Uji Asumsi Klasik.....	49
2. Regresi Linier Berganda	53
3. Pengujian Hipotesis.....	54
C. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Lingkungan Kerja	31
Tabel III-2 Indikator Budaya Organisasi	31
Tabel III-3 Indikator Kinerja.....	32
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	33
Tabel III-5 Skala likert	34
Tabel III-6 Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi	34
Tabel III-7 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	35
Tabel III-8 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	35
Tabel III-9 Uji Reabilitas Budaya Organisasi.....	36
Tabel III-10 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel III-11 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel IV-1 Skala Likert	40
Tabel IV-2 Distribusi Berdasarkan Usia	41
Tabel IV-3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV-5 Skor Anket Variabel Budaya Organisasi.....	44
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	46

Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Kinerja Kinerja	48
Tabel IV-8 Uji Multikolinieritas	51
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV-10 Hasil Uji t	54
Tabel IV-11 Hasil Uji f	57
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar II-2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar II-3 Kerangka Konseptual	28
Gambar IV-1 Uji Normalitas	50
Gambar IV-2 Uji Heterokedastitas.....	52
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis (X1)	55
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis (X2)	56
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki zaman industri yang penuh dengan persaingan, memaksa untuk meningkatkan kualitas kerja. Peningkatan kemampuan kerja ini memberikan dukungan yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan peningkatan tersebut, pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sesuai dengan keadaan tersebut, perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan Struktur kerja dengan adanya perubahan-perubahan yang akan terjadi. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara baik dan terarah agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dan sangat tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak mampu memberikan dukungan untuk bekerja secara produktif.

Terlepas dari lingkungan kerja, hal yang dapat diperlukan dari sebuah perusahaan adalah Budaya Organisasi, dimana sebuah budaya organisasi dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robbins, 2012), budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi dapat menjadi kompetitif yang utama. Pengelolaan Budaya organisasi tidak berjalan dengan mudah dengan banyaknya individu yang memiliki sifat-sifat yang berbeda didalam organisasi tersebut karena didalam sebuah organisasi yang masing-masing. Apalagi ada karyawan baru supaya ia dapat diterima di lingkungan tempat kerja, ia bahkan harus berusaha mempejari apa yang harus dilakukannya, apa yang di larangnya dan apa yang harus di kerjakannya dalam sebuah organisasi tempat kerja itu.

Jadi, kalau disimpulkan bahwa budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat tujuan-tujuan perusahaan. Jika sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan-tujuan perusahaan itu sendiri. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukanlah sebuah kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang

berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam instansi. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan sehingga mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dengan perilaku yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Perubahan teknologi dan informasi juga menuntut seluruh komponen untuk mengikuti perubahan yang terus terjadi. Agar suatu perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang baru, jadi pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya perlu mendapatkan perhatian yang serius. Di zaman sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis bukan menjadi sebuah hal yang baru. Banyak cara-cara yang dilakukan manusia untuk mencapai kemudahan dalam berbisnis. Banyak pemikiran-pemikiran baru yang terdapat untuk memenangkan sebuah persaingan tersebut, begitu pula dalam dunia pendidikan. Bukan hal baru bahwa persaingan dalam jasa pendidikan sangatlah ketat. Salah satu jasa pendidikan tersebut adalah UMN Al-Washliyah Medan. Setiap karyawan yang ada di UMN Al-Washliyah Medan berupaya untuk menjadi dengan menciptakan inovasi-inovasi baru. Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan mutu pelayanan sampai fasilitas-fasilitas untuk meningkatkan kenyamanan mahasiswa dan mahasiswi.

Pelayanan dibidang ini merupakan proses pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa dan mahasiswi, ruangan kelas yang memakai pendingin ruangan, Dosen yang professional dan islami. Keterkaitan dari sebuah proses pelayanan tersebut harus saling melengkapi sehingga ngajar-mengajar berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Fakultas tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka dua konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :”**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA AL-WASHLIYAH MEDAN**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi penelitian ini terdiri dari :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan yaitu pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Beban pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
3. Pembayaran imbalan yang mengalami keterlambatan, dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti motivasi, lingkungan, organisasi, gaya kepemimpinan, sarana dan prasarana pada UMN Al-Washliyah Medan. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi dalam hal Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Fakultas Ekonomi UMN AL-Washliyah Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan ?
2. Apakah lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi pada UMN Al-Washliyah Medan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UMN Al-Washliyah Medan.

- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan UMN Al-Washliyah Medan.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- a. Bagi Lembaga Akademik

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen.

- b. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja. yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaanya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karna kita saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman yang berada di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah yang ditimbulkan setelah bekerja.

3) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda beda. Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan yang normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan situasi keadaan yang terjadi di luar tubuh. Namun kemampuan tubuh untuk menyesuaikan diri memiliki batas yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai, Kemampuan beradaptasi setiap pegawai tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

4) Pewarnaan di Tempat Kerja

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

5) Dekorasi di Tempat Kerja

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

6) Musik di Tempat Kerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipikirkan yang

menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

7) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

8) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

9) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "Air Conditioner " yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

10) Kelembapan tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara

dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karna sistem penguapan.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja diukur melalui :

1) Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2) Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2012), budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Norma dan kepercayaan yang menginformasikan kepada anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai di atas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, aturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan pegawai dan kliennya.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut (Tika, 2006) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Dari beberapa pendapat ahli di atas bisa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan

pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

(Luthans, 2011) mengungkapkan ada enam factor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan carabertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
- 5) *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

(Robbins & Coulter, 2002) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 5) Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.
- 6) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

- 7) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

d. Budaya Organisasi yang Kuat

Menurut (Robbins, Stephen P. & Judge, T, 2013) budaya kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku pegawai dan lebih langsung terkait dengan pengurangan tingkat keluar masuknya pegawai. Dalam budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi.

e. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2013), dalam bukunya *Organizational Behavior*, Robbins membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 2) Berperan menetapkan batasan.
- 3) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.
- 5) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.

f. Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi menurut (Wibowo, 2006) adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- 2) Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan knsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
- 3) Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- 4) Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Meningkatkan motivasi staf dengan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.

g. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut (Eugene Mckenna,2005) adalah sebagai berikut :

1) Hubungan antar manusia dengan manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesarbesarnya.

3) Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator budaya organisasi menurut (Victor Tan, Wibowo, 2006) adalah sebagai berikut :

- 1) *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif
- 3) *Management support* (dukungan manajemen), Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- 4) *Control* (pengawasan), Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

- 5) *Communication pattern* (pola komunikasi), Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang diambil adalah :

- 1) *Individual initiative* (inisiatif perseorangan), Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
- 3) *Control* (pengawasan), Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- 4) *Communication pattern* (pola komunikasi), Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit kerja dalam organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Pengertian Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada

seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Bintoro, 2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016) yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor Kemampuan

Psikologis, Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+skill*) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk menjabatnya dan terampil dalam mengerjakan perjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karenan aktivitas yang dilakukan oleh

para karyawannya. Untuk itu seorang manajer mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu perdoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2010) agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan seperti berikut ini, yakni :

- 1) Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang.
- 2) Menggunakan tolak ukur yang jelas dan pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif
- 3) Dimengerti, dipahami, dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat.
- 4) Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

B. Kerangka Konseptual

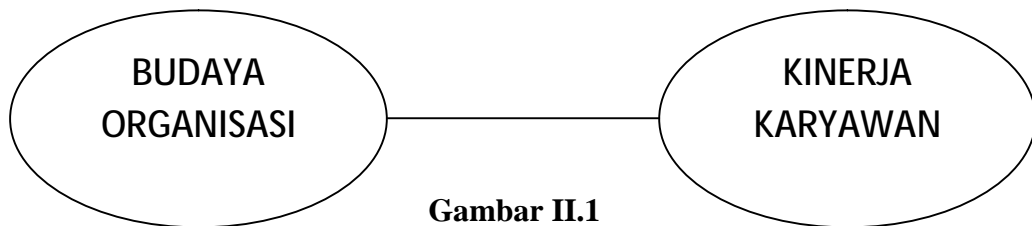
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut (Shcein, 2016), Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi

permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya yang akan dihasilkan dapat berupa budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II.1

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan untuk mendukung semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi suatu perusahaan secara langsung atau pun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal pegawai

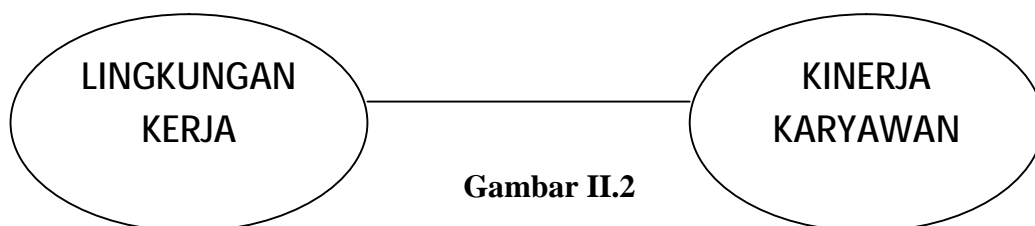
dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan. Lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising semua dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Wirawan, 2015) lingkungan kerja di mana penempatan mesin, peralatan, bahan mentah dan suku cadang yang baik dapat menciptakan produktivitas dan kualitas perusahaan yang baik pulasehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik.

Menurut (Maryati, 2014) lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Jika pekerja atau pegawai merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat. Peningkatan produktivitas secara langsung akan meningkatkan keuntungan terhadap perusahaan, termasuk dalam aspek kinerja.

Menurut (Daft, 2010) lingkungan tempat kerja terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat bertambah, namun jika dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai tersebut.

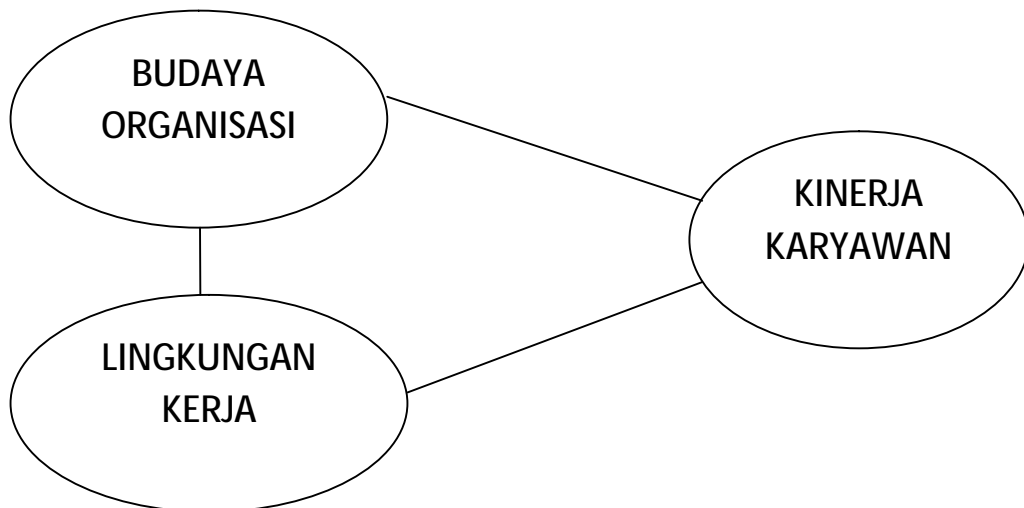
Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II.2

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan kerangka teori , maka kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan pada Gambar II.3 berikut :



Gambar II.3

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas,maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi UMN Al-washliyah Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi UMN Al-washliyah Medan.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif* untuk mengetahui hubungan setiap variable. Menurut (Juliandi, 2015) pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variable. Pendekatan *assosiatif* berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variable lain, atau apakah suatu variable dipengaruhi oleh variable lainnya, atau apakah suatu variable menjadi sebab perubahan variable lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan *assosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Instrument pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui buruknya definisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi operasional adalah :

1. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Tabel III.1

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana Kerja
2	Hubungan dengan Rekan Sekerja
3	Tersedianya Fasilitas Bekerja

Sumber : Nitisemito (1992: 159)

2. Budaya Organisasi (X1)

Pada hakikatnya, Budaya Organisasi seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Variable ini dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut :

Tabel III.2

Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Hubungan antar manusia dengan manusia
2	Kerjasama
3	Penampilan karyawan

Sumber : Eugene Mckenna (2005:60)

3. Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel III.3

Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Kehandalan Kerja
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

C. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan Yang beralamatkan di JL. Garu II No. 93 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal.51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di bagian Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 33 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relavan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Daftar Pertanyaan/ Angket (*Quesioner*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III. 4

Tabel Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realiabilitas.

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penilaian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, thermometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit untuk mencari alat ukur standart seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrument berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu dan berkenaan dengan tingkat ketelitian atau ketepatan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dkk (2015, hal. 82)

Dimana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = varians total

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linier Berganda (Multiple Regression) dengan model sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sumber : Juliandi, dkk (2015, Hal. 157)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

β = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = error

2. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variable bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variable. Independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan VIF >10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Dalam analisis regresi ada 3 jenis kriteria ketepatan yang harus dilakukan, yaitu:

a) Uji Parsial (Uji-t)

Uji partial (Uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0.05. adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b) Uji Simultan (Uji-f)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah Budaya Organisasi didalamnya terdapat 10 pernyataan, variabel (X2) adalah Lingkungan Kerja, terdapat 10 pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 10 pernyataan. Angket disebarakan kepada 33 pegawai Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut :

Tabel IV.1

Tabel Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y2).

1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden, berikut ini tabel-tabel penjelasan responden penulisan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

a. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 33 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2

Berdasarkan Usia

Usia responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>35	18	54.5	54.5	54.5
	25-30	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS,(24)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia > 35 tahun adalah 18 orang (54,5%), usia 25-30 tahun adalah 15 orang (45.5%).

b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 33 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS,(24)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 21 orang (63,6%) dan mayoritas jenis kelami perempuan 12 orang (36.4%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Tingkat pendidikan dari 33 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan
Pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	3.0	3.0	3.0
	S1	26	78.8	78.8	81.8
	SMA	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS,(24)

Dari data diatas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang (3.0%), S1 sebanyak 26 orang (78.8%), dan SMA Sederajat sebanyak 6 orang (18.2%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil point jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi)

NO. ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	30.3	7	21.2	13	39.4	3	9.1	0	0	33	100
2	13	39.4	7	21.2	12	36.4	1	3.0	0	0	33	100
3	11	33.3	7	21.2	12	36.4	3	9.1	0	0	33	100
4	14	42.4	7	21.2	9	27.3	3	9.1	0	0	33	100
5	15	45.5	6	18.2	11	33.3	1	3.0	0	0	33	100
6	11	33.3	9	27.3	10	30.3	2	6.1	0	0	33	100
7	13	39.4	6	18.2	11	33.3	3	9.1	0	0	33	100
8	15	45.5	6	18.2	11	33.3	1	3.0	0	0	33	100
9	8	24.2	9	27.3	13	39.4	3	9.1	0	0	33	100
10	12	36.4	6	18.2	14	42.4	1	3.0	0	0	33	100

Sumber : Data SPSS,(24)

1. Jawaban responden tentang pegawai tidak mengeluh menghadapi situasi yang tidak biasa, responden lebih banyak memilih sangat setuju 30.3% yaitu sejumlah 10 orang.

2. Jawaban responden tentang pegawai bersikap ramah dalam pergaulan, responden lebih banyak memilih sangat setuju 39.4% yaitu sejumlah 13 orang.
3. Jawaban responden tentang para pegawai mempunyai inisiatif, responden lebih banyak memilih kurang setuju 36.4% yaitu sejumlah 12 orang
4. Jawaban responden tentang pertemuan dilakukan tepat waktu, responden lebih banyak memilih sangat setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.
5. Jawaban responden tentang saling terbuka dalam menjalankan pekerjaan, responden lebih banyak memilih sangat setuju 45.5% yaitu sejumlah 15 orang.
6. Jawaban responden tentang pegawai baru selalu dibimbing, responden lebih banyak memilih sangat setuju 33.3% yaitu sejumlah 11 orang.
7. Jawaban responden tentang Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik, responden lebih banyak memilih sangat setuju 39.4% yaitu sejumlah 13 orang.
8. Jawaban responden tentang pegawai baru membutuhkan waktu lebih dari setahun untuk merasa nyaman, responden lebih banyak memilih sangat setuju 45.5% yaitu sejumlah 15 orang.
9. Jawaban responden tentang para pegawai diberitahu dan diakui bila mereka mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, responden lebih banyak memilih sangat setuju 39.4% yaitu sejumlah 13 orang.
10. Jawaban responden tentang Disiplin menjadi prioritas utama,

responden lebih banyak memilih setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

NO. ITEM	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24.2	8	24.2	15	45.5	2	6.1	0	0
2	15	45.5	3	9.1	14	42.4	1	3.0	0	0
3	11	33.3	4	12.1	15	45.5	3	9.1	0	0
4	12	36.4	3	9.1	14	42.4	4	12.1	0	0
5	14	42.4	5	15.2	13	39.4	1	3.0	0	0
6	11	33.3	6	18.2	13	39.4	3	9.1	0	0
7	9	27.3	7	21.2	12	36.4	5	15.2	0	0
8	12	36.4	5	15.2	11	36.6	5	12.1	0	0
9	6	18.2	7	21.2	14	42.4	6	18.2	0	0
10	8	24.2	7	21.2	13	39.4	5	15.2	0	0

Sumber : DATA SPSS, (24)

1. Jawaban responden tentang ruangan yang disediakan cukup luas, responden lebih banyak memilih kurang setuju 45.5% yaitu sejumlah 15 orang.
2. Jawaban responden tentang ruangan suhu kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, responden lebih banyak memilih

sangat setuju 45.5% yaitu sejumlah 15 orang.

3. Jawaban responden tentang tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, reponden lebih banyak memilih kurang setuju 45.5% yaitu sejumlah 15 orang.
4. Jawaban responden tentang tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja, responden lebih banyak memilih kurang setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.
5. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai, responden lebih banyak memilih sangat setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.
6. Jawaban responden tentang desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja, responden lebih banyak memilih kurang setuju 39.4% yaitu sejumlah 13 orang.
7. Jawaban responden tentang desain ruangan kerja memberikan kesempatan untuk mudah berkomunikasi dengan rekan kerja, responden lebih banyak memilih kurang setuju 36.4% yaitu sejumlah 12 orang.
8. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai, responden memilih sangat setuju 36.4% yaitu sejumlah 12 orang.
9. Jawaban responden tentang kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja, responden memilih sangat setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.
10. Jawaban responden tentang saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja, reponden memilih kurang setuju 39.4% yaitu sejumlah 13 orang

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Reponden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO. ITEM	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	48.5	10	30.3	5	15.2	2	6.1	0	0
2	22	66.7	4	12.1	6	18.2	1	3.0	0	0
3	19	57.6	5	15.2	7	21.2	2	6.1	0	0
4	20	60.6	4	12.1	7	21.2	2	6.1	0	0
5	21	63.6	5	15.2	6	18.2	1	3.0	0	0
6	22	66.7	6	18.2	4	12.1	1	3.0	0	0
7	14	42.4	9	27.3	6	18.2	4	12.1	0	0
8	23	69.7	7	21.2	3	9.1	0	0	0	0
9	8	24.2	9	27.3	13	39.4	3	9.1	0	0
10	12	36.4	6	18.2	14	42.4	1	3.0	0	0

Sumber : SPSS,(24)

1. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, reponden memilih sangat setuju 48.5% yaitu sejumlah 16 orang.
2. Jawaban responden tentang berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan, responden memilih sangat setuju 66.7% yaitu sejumlah 22 orang.
3. Jawaban responden tentang selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, responden memilih sangat setuju 57.6% yaitu sejumlah 19 orang.
4. Jawaban responden tentang selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan

demikian meminimalisir kesalahan dalam bekerja, responden memilih sangat setuju 60.6% yaitu sejumlah 20 orang.

5. Jawaban responden tentang bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, responden memilih sangat setuju 63.6% yaitu sejumlah 21 orang.
6. Jawaban responden tentang bersedia berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik, responden memilih sangat setuju 66.7% yaitu sejumlah 22 orang.
7. Jawaban responden tentang kinerja yang diberikan selalu dinilai baik oleh atasan, responden memilih sangat setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.
8. Jawaban responden tentang mampu memberikan ide kreatif, responden memilih sangat setuju 69.7% yaitu sejumlah 23 orang.
9. Jawaban responden tentang berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya, responden memilih setuju 39.4% yaitu sejumlah 13 orang.
10. Jawaban responden tentang Efisiensi kerja melebihi rata-rata karyawan lain, responden memilih setuju 42.4% yaitu sejumlah 14 orang.

B. Analisis Data

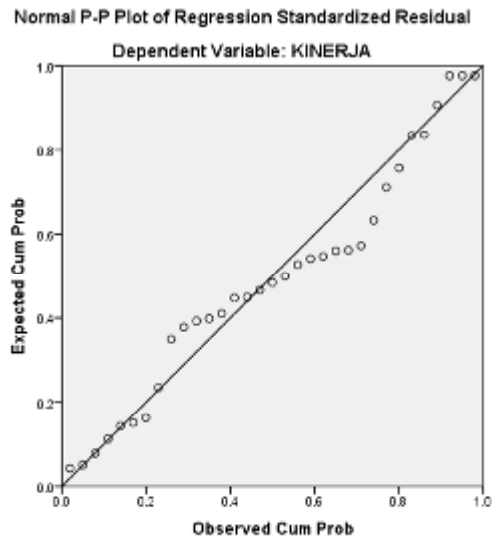
1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

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.



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah diketemukan sebelumnya, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan titik-titik mengikuti alur garis lurus sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi yang kuat diantara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai

untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan VIF <10 .

Tabel IV.8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.591	5.908		3.824	.001		
BUDAYA ORGANISASI	.300	.160	.361	1.867	.072	.644	1.553
LINGKUNGAN KERJA	.214	.182	.228	1.180	.247	.644	1.553

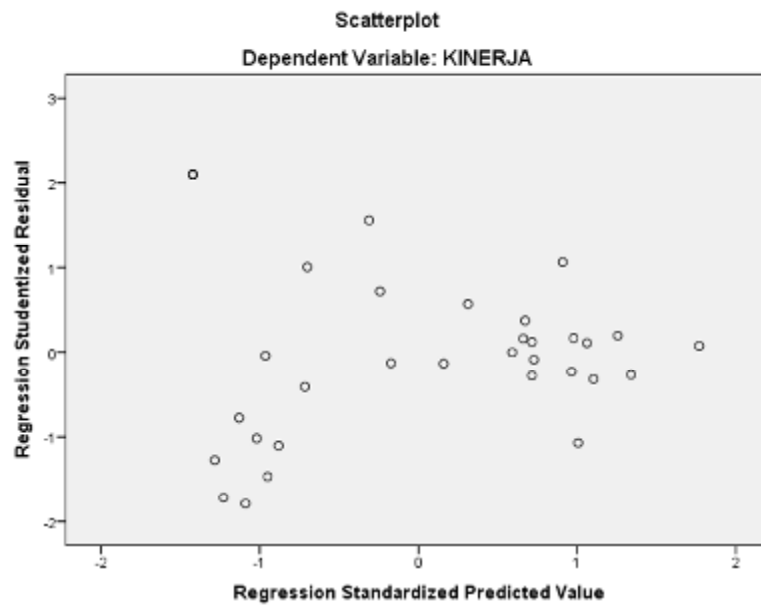
a. Dependent Variable: KINERJA

Jika dilihat pada tabel IV.8 diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,965 < 10$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,037 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan 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 :

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



Gambar IV.2 Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterikedastisitas” pada model regresi. Dengan demikian dikatakan bahwa tidak adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut :

Tabel IV.9

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22.951	5.908		3.824	.001
	BUDAYA	.300	.160	.256	1.867	.072
	ORGANISASI					
	LINGKUNGAN	.214	.182	.140	1.180	.247
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Program for Social Sc hedule*) Versi 24 didapat :

$$a = 22.951$$

$$\beta_1 = 0.300$$

$$\beta_2 = 0,214$$

jadi persamaan regresi linier berganda, adalah :

$$Y = 22.951 + 0,300 X_1 + 0,214 X_2$$

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,300$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan sebesar 0,300.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,214$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan sebesar 0,214.

Dari data diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien β yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji – t (Parsial)

Pengujian hubungan variabel-variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10

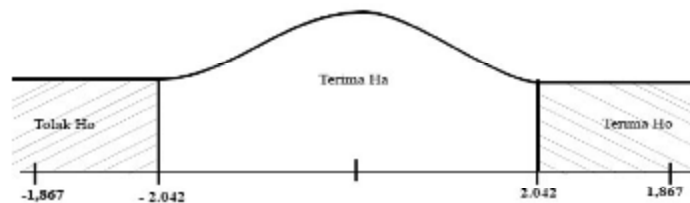
Uji – t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.951	5.908		3.824	.001
	BUDAYA	.300	.160	.256	1.867	.072
	ORGANISASI					
	LINGKUNGAN	.214	.182	.140	1.180	.247
	KERJA					

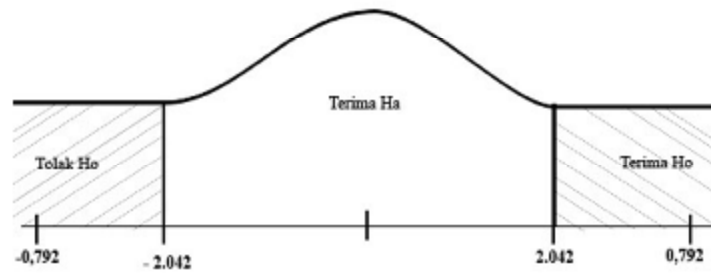
a. Dependent Variable: KINERJA

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dari tabel IV.10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) = 0,072, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan jika dilihat dari nilai thitung $1,867 < t_{tabel} 2,042$. Hal tersebut berarti bahwa Budaya Organisasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Alwashliyah Medan.



Gambar IV-3. Kriteria Pengujian Hipotesis X1

- 2) pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari tabel IV.10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) = 0,247, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan jika dilihat dari nilai thitung $0,792 < t_{tabel} 2,042$. Hal tersebut berarti bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah Medan.



Gambar IV-4. Kriteria Pengujian Hipotesis X2

b. Uji –F (Simultan)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji-F.

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka hipotesis ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka hipotesis diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.814	2	152.407	5.831	.007 ^b
	Residual	724.096	30	26.137		
	Total	1088.909	32			

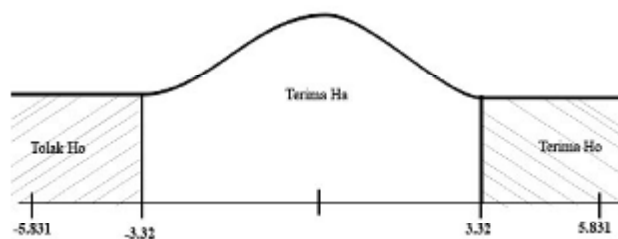
a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

$F_{tabel} n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$ adalah 3.32

$F_{hitung} = 5.831$

Dari hasil pengolahan data diatas, nilai F pada table adalah 5.831 dengan sig 0.007 > α 0,05. dengan demikian H_0 diterima. berarti kesimpulannya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf α 0.05.



Gambar IV-5. Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Koefisien Determinasi

Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.12

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.232	5.11239

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Melalui tabel diatas terlihat bahwa hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,529 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja (variabel dependen) dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kecil. Yaitu sebesar :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,280 \times 100\% \\ &= 28\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 28% hal ini berarti kontribusi yang diberikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMN Al-Washliyah sebesar 28% sisanya 72 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas X1 dan X2 (budaya organisasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y(kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Amalia, dkk (2013) menyimpulkan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Surakarta”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan, artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada UMN Al-Washliyah Medan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMN Al-

Washliyah Medan, artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan, artinya jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dilakukan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada UMN Al-Washliyah Medan pada taraf $\alpha 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya UMN Al-Washliyah lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungannya. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan meningkatkan para karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi ditempat kerja.
2. Para karyawan sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program sosialisasi budaya organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan perusahaan dapat tercapat efektif.

3. pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In S. Sandiasih (Ed.), *Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju.
- Tika, H. M. P. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. In *GIS for the Coastal Zone: A selection of Papers from CoastGIS 2006* (Issue 2006). PT. Bumi aksara. <https://doi.org/2006>
- Eugene McKenna. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi. Ferdinand
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Schein, Edgar H., (2010), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maryati. MC. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Daft, Richard L., (2010). *Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA