

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP)
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

AMILIA DWI MELJIRANI
NPM. 1705160132

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Juli 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AMILIA DWI MELJIRIANI
N P M : 1705160132
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP)
PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (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

(Assoc. Prof. H. DEWI ANDRIANY, SE., MM)

(RONI PARLINDUNGAN, SE., MM)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

Unggul | **Ketua**

Terpercaya | **Sekretari**

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AMILIA DWI MEIJIRIANI
N.P.M : 1705160132
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
(BPKP) PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2021

Pembimbing Skripsi

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



H. JANURI, S.E., M.M., 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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Amilia Dwi Mejjiriani
NPM : 1705160132
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ok		
Bab 2	ok		
Bab 3	perbaiki uji hipotesis	20/4/21	
Bab 4	revisi literatur budaya, + liter 2 th ke 7 liter 7 th ke	20/4/21	
Bab 5	ok	24/4/21	
Daftar Pustaka	ok		
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

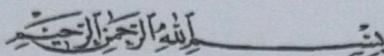
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amilia Dwi Mejjiriani

NPM : 1705160132

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



AMILIA DWI MEJJIRIANI

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA UTARA

Amilia Dwi Meijiriani

Program Studi: Manajemen

E-mail: amiliadwi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pengembangan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pengembangan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara sebanyak 187 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 127 orang dengan menggunakan Sampel Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 25.00). Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pengembangan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE OF THE FINANCIAL AND DEVELOPMENT SUPERVISION AGENCY (BPKP) OF NORTH SUMATERA

Amilia Dwi Meijiriani

Study Program: Manajemen

E-mail: amiliadwi@gmail.com

The aimed of this study is to find out how much the influence of organization culture has on employee performance, to find out how much influence the work environment has on employee performance and to find out how much influence organization culture and work environment has on employee performance on the Financial and Development Supervision Agency (BPKP) of North Sumatera. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employee of the Financial and Development Supervision Agency (BPKP) of North Sumatera. There are 187 people and the sample used in this study was 127 people using purposive sampling. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression, Classic Assumption Test, t-test, and F-test, and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 25.00). Partially, organization culture has a significant influence on the employee performance. Partially, the work environment has a significant influence on employee performance. Partially, simultaneous organization culture and work environment have a significant influence on the employee performance at the Financial and Development Supervision Agency (BPKP) of North Sumatra.

Keywords: Organization Culture, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kita ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena atas karunianya proposal skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan proposal skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal 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 proposal skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara”***

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

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang M.Amin Jokosentono dan Ibunda tercinta Elly Juliarni yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap
2. Bapak Prof. Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor UniversitasMuhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Seketaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada penulis.
7. Bapak / ibu Dosen dan seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis ilmu dari awal perkuliahan hingga saat ini.
8. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses kelancaran urusan
9. administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara yang membantu penulis dalam memperoleh

keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

11. Teruntuk Namira Inaya, Dwi Arfilla, Dewi Kartika, Wanda Ramadhani, The Bigos dan seluruh teman C - Manajemen Pagi dan sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa , dukungan dan semangat serta selalu ada disaat proses penulisan proposal skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca dan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa kita dalam membangun Indonesia tercinta. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan proposal skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, 18 Januari 2021
Penulis

AMILIA DWI MEIJIRIANI
NPM: 1705160132

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Penilaian Kinerja	13
2.1.1.4 Tujuan Kinerja.....	15
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.2 Dimensi Budaya Organisasi	20
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	22
2.1.2.4 Fungsi Budaya Organisasi	23
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi	24
2.1.3 Lingkungan Kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	27
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.1.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis.....	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional.....	41
3.3 Tempat dan waktu Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
3.7 Asumsi Klasik	50

BAB 4	DESKRIPSI HASIL PENELITIAN	55
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian Data	55
4.1.1	Identitas Responden	55
4.1.1.1	Jenis Kelamin	56
4.1.1.2	Tingkat Pendidikan.....	57
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.1.2.1	Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (X1)	58
4.1.2.2	Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)	59
4.1.2.3	Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)....	60
4.2	Analisis Data	61
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	61
4.2.1.1	Uji Normalitas	61
4.2.1.2	Uji Multikolinieritas.....	63
4.2.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.2.2	Regresi Linier Berganda	65
4.2.3	Pengujian Hipotesis.....	67
4.2.3.1	Uji- t (Parsial).....	67
4.2.3.2	Uji – F (Simultan)	69
4.2.3.3	Koefisien Determinasi (R-Square).....	70
4.3	Pembahasan.....	71
4.3.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	71
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	73
4.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	75
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 3.2	Indikator Budaya Organisasi	42
Tabel 3.3	Indikator Kinerja.....	43
Tabel 3.4	Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3.5	Tabel Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	46
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1	Tabel Skala Pengukuran Likert.....	55
Tabel 4.2	Berdasarkan Usia Responden	56
Tabel 4.3	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi)	58
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	59
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.10	Uji – t	68
Tabel 4.11	Uji F.....	69
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	36
Gambar 2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	38
Gambar 2.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	53
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F	54
Gambar 4.1	Uji Normalitas	62
Gambar 4.2	Grafik Histogram	62
Gambar 4.3	Heterokedastisitas.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berada di zaman industri pada saat ini di dalam era persaingan global sangat di butuh kan kualitas kinerja. Peningkatan kualitas kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan adanya peningkatan kualitas kinerja tersebut perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk selalu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja perusahaan tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Adapun tujuan tersebut dibentuk untuk pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu perusahaan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang

memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

Menurut (Mangkunegara 2012 hal 9) dengan (Wardani et al., 2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Fahmi, 2014 hal 127) dalam (Daspar, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Rivai, 2010 hal 548) dalam (Daspar, 2020) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Aamodt, 2010) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. (A. A. P. Mangkunegara, 2017)

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu : yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan pada perusahaan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan diawal tahun. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika melebihi target yang ditetapkan dan minimal sama dengan target. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi(Burso, 2018). Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, tapi juga membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor utama yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai arti penting dan peranan terhadap efisiensi dan kinerja suatu perusahaan. Menurut (Arianty et al., 2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan

reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Glaser et al. (1987) dalam Koesmono (2005 hal 9) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan 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, berfikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Bahwa “budaya organisasi hanya memiliki efek positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan” .Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisas sebagai

sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Menurut (Jufrizen, 2017a) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Menurut (Sutrisno E. , 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

(Nawawi, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sunyoto, 2015, hal. 62), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera (dalam Dharmawan, 2011).

(Sedarmayanti, 2007, hal. 40) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014)

Dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini, pada saat ini Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara penulis menemukan masalah yang terjadi pada budaya organisasi dimana masih banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai dari hasil wawancara sebelum melakukan penelitian terdapat 40% pegawai yang kurang menerapkan kedisiplinan. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja

sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan. Dari hal-hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai yang menurun, dan terjadi keterlambatan deadline penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Penulis juga menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Masih banyaknya pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menjadi masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, dengan adanya masalah dalam lingkungan kerja memberikan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada target yang diberikan organisasi tidak tercapai. Terciptanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih minimnya penerapan budaya organisasi berupa kurangnya kerjasama antar karyawan, kurang aktif, dan kurang inisiatif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, masih adanya pegawai yang tidak dapat tepat waktu sehingga membudaya dan menjadi tradisi di kalangan pegawai.
2. Menurunnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari waktu penyelesaian kerja dan tidak sesuai dengan prosedur yang ada.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurangnya kerja sama antar pegawai membuat kinerja pegawai menurun.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka diperlukannya batasan-batasan. Batasan-batasan dalam penelitian ini mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Kemudian untuk objek penelitian, data yang diambil dari Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara dengan subjek penelitian seluruh pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil yang baik dan mengenai sasaran permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai(Y)

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Rivai, 2018) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

Menurut (Mangkunegara, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2011) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar,

target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap aapabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasi yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
4. Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja

Menurut (Affandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut (Handoko, 2012) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut (Sutrisno, 2017) 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.

2.1.1.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut (Nitisemito, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong pencapaian hasil, manajemen kinerja merupakan memicu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, ukuran, dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan perusahaan (organisasi).
2. Mengembangkan kapabilitas, manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompetensi, menyampaikan umpan balik konstruktif dan secara formal melaksanakan pembinaan (coaching) dan mentoring.

Adapun menurut (Riani, 2011) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah gaji, keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, donasi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

- b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja, Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan. Meningkatkan prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja juga memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- c. Menentukan tujuan-tujuan prestasi karir, penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan, penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator-indikator dari kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan dan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk yang dihasilkan maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka mengakibatkan kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan dan kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari output, perlu diperhatikan

juga bahkan bukan hanya output rutin, tetapi seberapa cepat pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ekstra.

3. Kendala kerja.

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja.

Sikap kerja adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, Sikap kerja yang memiliki kepedulian terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Hasibuan, 2002) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu :

1. Kesetiaan.

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Maka seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

2. Prestasi Kerja.

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, demikian prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana pegawai tersebut dapat memanfaatkan peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kreativitas.

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Kerja Sama.

Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5. Kecakapan.

Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

6. Tanggung Jawab.

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.2 Budaya Organisasi (X1)

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dan normayang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi

tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja menurut (Riani, 2011)

Menurut (Dessler, 2015) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja dan menjadi panduan dalam kebijakan organisasi. Sedangkan menurut (Bahri, 2018, hal. 56) Budaya Organisasi adalah gaya hidup suatu organisasi yang merupakan cerminan dan nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi.

Adapun menurut (Tannady, 2017) Budaya Organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu digerakkan oleh budaya organisasi. Nilai – nilai kebersamaan dalam organisasi diyakini dan dipercaya mampu mewujudkan kesatuan dalam organisasi sehingga melipat gandakan kekuatan organisasi dalam menghasilkan kinerjanya.

Dari pengertian beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan, nilai-nilai bagi anggota individual yang dirasakan

bersama yang diwujudkan dalam bentuk sifat sikap pada organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Masana, 2012) menyebutkan karakteristik budaya, yaitu sebagai berikut:

1. Identitas anggota, pegawai mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, bukannya bagian dari pekerjaannya atau bagian dari bidang keahlian professional.
2. Penekanan kelompok, kegiatan-kegiatan kerja diorganisir dalam suatu kelompok atau group dengan perseorangan atau individu.
3. Fokus pada manusia, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajemen akan selalu memperhatikan dampaknya bagi anggota organisasi.
4. Integrasi unit-unit, bahwa unit-unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.
5. Pengawasan; peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung di gunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
6. Toleransi terhadap resiko, pegawai didorong untuk menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
7. Kriteria penghargaan, bahwa penghargaan seperti kenaikan upah dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kinerja karyawan dan bukan berdasarkan senioritas, favoritism atau faktor non kerja lainnya.

Sedangkan menurut (Robbins, 2018) 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. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Adapun Menurut (Tika, 2017) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan Yang Dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau Kelompok Pencipta dan Pengembangan Budaya Organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman Mengatasi Masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi Nilai (*Sharing Of Value*)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*Sharing Of Value*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota - anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut (Wibowo, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
- 2) Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) Fungsi Budaya Organisasi :

1. Budaya mempunyai suatu perbedaan. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan jelas antara organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepenyihinan diri individu.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut (Affandi, 2018) fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota, mempermudah tumbuhnya komitmen dan meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial menuju integritas organisasi.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Budaya merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Adapun indikator budaya menurut (Sutrisno, 2017) yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.
2. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil di bibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang di gunakan untuk meraih hasil tersebut.
3. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di gorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasam.

4. Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya sebaik-baiknya.

Adapun indikator budaya menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) yaitu:

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan keberanian mengambil resiko), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai 11 tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. *Attention oto detail* (Perhatian terhadap detail), adalah sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. *Outcome orientation* (Berorientasi kepada hasil), yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. *People orientation* (Berorientasi kepada manusia), adalah sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. *Team orientation* (Berorientasi tim), adalah sejauh manakegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. *Aggressiveness* (Agresivitas), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan komprehensif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. *Stability* (Stabilitas) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.3 Lingkungan Kerja (X2)

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Prihantoro, 2015) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan kerkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2007) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut (Supomo, 2010) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Menurut (Bahri, 2018) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu

memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Affandi, 2018) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2017) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Affandi, 2018) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Selanjutnya menurut (Rivai, 2018) lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitarnya karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2002) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor paling penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencerahan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002, yang mendefinisikan “Pencahayaan sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif”. Pencahayaan pada dasarnya terbagi

kedalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu/neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangan sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu tertarik dan membuat suhu menjadi panas. Sehingga cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur tidak mutlak berlaku bagi semua karyawan karena kemampuan adaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh

temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena mungkin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerjanya. Jika karyawan sedang fokus mengerjakan tugasnya tentu tidak senang

mendengarkan suara yang bising. Dengan terganggunya konsentrasi ini akibat dari kebisingan yang terjadi maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan/ kekeliruan dan kerusakan sehingga berpotensi merugikan perusahaan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh 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 terdapat suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. 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 tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata Warna Di Tempat Kerja

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

menyebutkan bahwa warna tertentu akan dapat merangsang jiwa seseorang, karena warna memiliki getaran-getaran yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

9. 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.

10. Musik di Tempat Kerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaiknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif dalam pekerjaan.

11. 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).

Menurut (Tannady, 2017) factor-factor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Warna. Warna dapat digunakan untuk merendam cahaya dan mempengaruhi jiwa seseorang.
2. Cahaya. Cahaya sangat berpengaruh pada mata. Cahaya yang berlebihan maupun redup membuat mata cepat lelah.
3. Udara. Udara yang panas menyebabkan pekerja mengantuk, lelah dan kurang bersemangat.
4. Suara. Ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit-unit lain, bisa juga diberi peredam suara, seperti karton tebal dengan lubang-lubang atau lapisan karet busa di bawah mesin tik.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kinerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

Menurut (Handoko, 2012) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi :

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.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

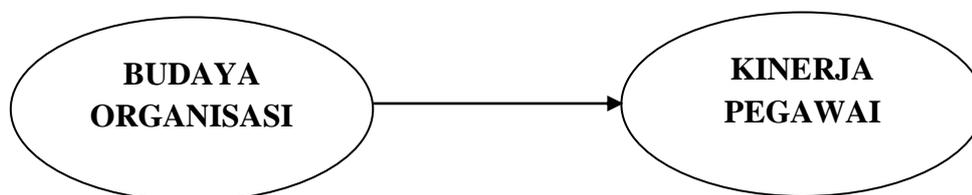
Adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak

bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Muis et al., 2018), (Jufrizen, 2017), (Indajang et al., 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018) dan (Gultom, 2014) dengan hasil menunjukkan bahwa yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dari kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004 hal 307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat

untuk melaksanakan tugas–tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2001:183). Sedarmayanti (2009:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian (Siagian & Khair, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Julita & Arianty, 2018), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Elizar &

Tanjung, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Siahaan & Bahri, 2019), (Bahagia et al., 2018), dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dari kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

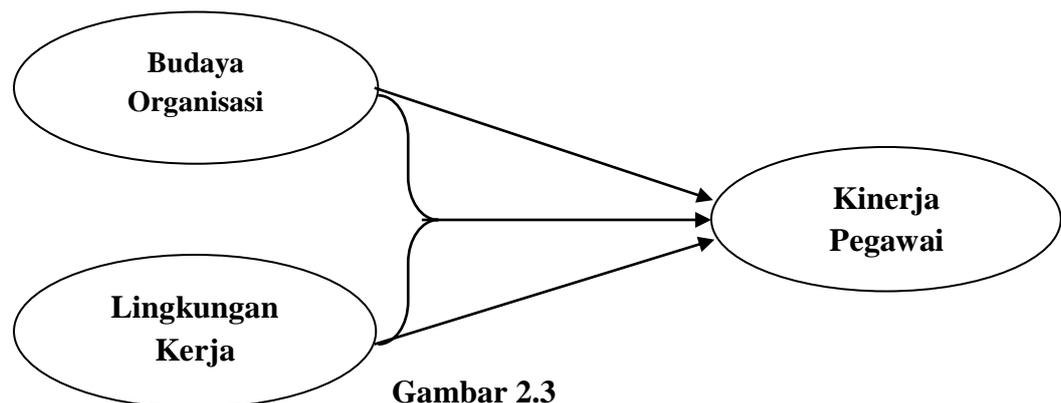
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sumarauw et al., 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Informasi dan Pengelohan Data Elektronik Kota Medan). Tujuan penelitian 1) mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi pada Kantor Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan 2) mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas INFOKOM dan PDE kota Medan. 3) mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja Karyawan pada Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,578.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Trang et al., 2015) melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

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



Gambar 2.3
Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 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 pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono 2006:49) dalam (Kerja et al., 2015) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

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

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

1. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3.1
Indikator Lingkungan Kerja

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

Sumber : (Affandi, 2018)

2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Variable ini dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut :

Tabel 3.2
Indikator Budaya Organisasi

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

Sumber : (Sulaksono, 2015)

3. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke

tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan.

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

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

Sumber : (A. A. P. Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Yang beralamatkan di JL. Gatot Subroto Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian dilaksanakan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Mei 2021.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■	■																		
2.	Riset awal			■	■																
3.	Pembuatan proposal					■	■														
4.	Bimbingan proposal							■	■												
5.	Seminar proposal									■	■										
6.	Riset											■	■	■	■						
7.	Penyusunan Skripsi															■	■				
8.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9.	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 187 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Menurut (Sugiyono 2006:122) dalam (Kerja et al., 2015) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sample

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

$$n = \frac{187}{1 + 187(0,05^2)} = 127 \text{ responden}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

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 karyawan mengenai hal-hal yang relavan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu telaah terhadap sumber-sumber teks, melalui buku-buku, penelitian terdahulu yang terkait baik dalam bentuk skripsi, jurnal, majalah, situs internet serta artikel-artikel yang terkait dengan penelitian ini.

3.5.3 Daftar Pertanyaan/ Angket (*Questionnaire*)

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 3.5
Tabel Skala Pengukuran Likert

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

Sumber : (sugiyono, 2017)

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

1. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu :

a. Uji 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 (20212, 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

Ketentuan apakah suatu instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitungan dengan r tabel. Jika r hitungan lebih besar dari r tabel. Jika r hitungan lebih besar dari r tabel nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai kolerasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,592	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,684	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,700	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,646	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,721	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,711	0.000 < 0,05	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1	0,626	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,703	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,761	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,788	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,807	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,709	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1	0,778	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,663	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,811	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,762	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,689	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,709	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terdapat responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu dan berkenan 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* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus yaitu sebagai berikut :

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

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

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,737	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,824		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,839		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 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
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- β = Konstanta
- β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- e = error

3.7 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:

3.7.1 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.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat kolerasi 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 $VIF >10$.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan 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.

3.7.4 Uji Hipotesis

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara simultan menggunakan uji F, serta pengujian Koefisien determinasi (R^1).

a) Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah- langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- t = Nilai t
- n = Jumlah sampel
- r = Nilai Koefisien korelasi
- k = Jumlah variabel independen

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

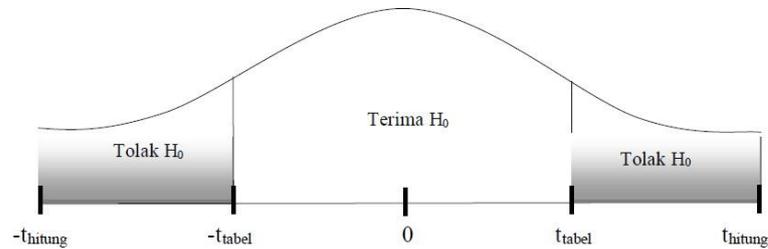
H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2014):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

b) Uji Simultan (Uji-f)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen (Bawono: 91). Uji F dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2013).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Dimana:

- F_h : Tingkat signifikan
- R^2 : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ H_0 diterima apabila

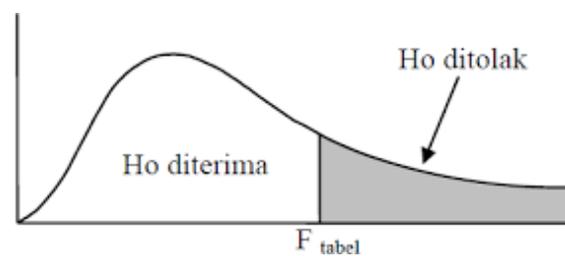
$F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2014):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

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
 R^2 = Nilai kolerasi berganda
 100% = Persentase Kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X1) adalah Budaya Organisasi didalamnya terdapat 6 pernyataan, variabel (X2) adalah Lingkungan Kerja didalamnya terdapat 6 pernyataan dan variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai yang didalamnya juga terdapat 6 pernyataan. Angket disebarakan kepada 127 pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tabel Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	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 Pegawai (Y).

4.1.1 Identitas Responden

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

4.1.1.1 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 127 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Berdasarkan UsiaUsia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 TAHUN	14	11,0	11,0	11,0
	31-40 TAHUN	40	31,5	31,5	42,5
	41-50 TAHUN	43	33,9	33,9	76,4
	51-60 TAHUN	30	23,6	23,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (25)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 25-30 Tahun adalah 14 orang (11,0%), usia 31-40 Tahun adalah 40 orang (31,5%), usia 41-50 Tahun adalah 43 orang (33.9%), usia 51-60 Tahun adalah 30 orang (23,6%)

4.1.1.2 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkah persentase berdasarkan jenis kelamin dari 27 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	68	53,5	53,5	53,5
	Perempuan	59	46,5	46,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (25)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu 68 orang (53,5%) dan

meyoritas jenis kelamin perempuan 59 orang (46,5%). Dengan kata lain responden Laki-Laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan.

4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Tingkat Pendidikan dari 127 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan
Pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	11,0	11,0	11,0
	S1	92	72,4	72,4	83,5
	S2	21	16,5	16,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (25)

Bersadarkan dari data diatas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 orang (11,0%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 92 orang (72,4%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 21 orang (16,5%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi)

NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	95	74,8	29	22,8	1	0,8	1	0,8	1	0,8	127	100
2	77	60,6	44	34,6	4	3,1	2	1,6	0	0	127	100
3	92	72,4	28	22	3	2,4	2	1,6	2	1,6	127	100
4	83	65,4	40	31,5	1	0,8	2	1,6	1	0,8	127	100
5	53	41,7	50	39,4	19	15	4	3,1	1	0,8	127	100
6	69	54,3	48	37,8	6	4,7	4	3,1	0	0	127	100

Sumber : Data SPSS (25)

1. Jawaban responden tentang menjalin komunikasi yang baik antar individu dan kelompok, responden lebih banyak memilih sangat setuju 74,8% yaitu sejumlah 95 orang.
2. Jawaban responden tentang memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk berinovasi secara bebas guna memajukan instansi, responden lebih banyak memilih sangat setuju 60,6% yaitu sejumlah 77 orang.
3. Jawaban responden tentang senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim, responden lebih banyak memilih sangat setuju 72,4% yaitu sejumlah 92 orang.
4. Jawaban responden tentang menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada pegawai untuk membantu mencapai visi dan misi instansi guna meningkatkan kinerja, responden lebih banyak memilih sangat setuju 65,4% yaitu sejumlah 83 orang.

5. Jawaban responden tentang penampilan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai, responden lebih banyak memilih sangat setuju 41,7% yaitu sejumlah 53 orang.
6. Jawaban responden tentang semua pegawai harus mematuhi peraturan tentang tata cara berpakaian, responden lebih banyak memilih sangat setuju 54,3% yaitu sejumlah 69 orang.

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

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	66	52	51	40,2	7	5,5	2	1,6	1	0,8	127	100
2	70	55,1	50	39,4	5	3,9	2	1,6	0	0	127	100
3	75	59,1	43	33,9	6	4,7	1	0,8	2	1,6	127	100
4	76	59,8	45	35,4	3	2,4	2	1,6	1	0,8	127	100
5	88	69,3	32	25,2	5	3,9	1	0,8	1	0,8	127	100
6	79	62,2	40	31,5	4	3,1	4	3,1	0	0	127	100

1. Jawaban responden tentang penerangan di ruang kerja yang sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan, responden lebih banyak memilih sangat setuju 52% yaitu sejumlah 66 orang.
2. Jawaban responden tentang ruang Kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan, responden lebih banyak memilih sangat setuju 55,1% yaitu sejumlah 70 orang.
3. Jawaban responden tentang AC dan Pengharum ruangan membantu menghilangkan bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu aktifitas kerja, responden lebih banyak memilih sangat setuju 59,1% yaitu sejumlah 75 orang.

4. Jawaban responden tentang petugas keamanan (satpam) diluar kantor menimbulkan rasa tenang dan aman dalam bekerja, responden lebih banyak memilih sangat setuju 59,8% yaitu sejumlah 76 orang.
5. Jawaban responden tentang berusaha menghargai dan menghormati sesama pegawai, responden lebih banyak memilih sangat setuju 69,3% yaitu sejumlah 88 orang.
6. Jawaban responden tentang rasa solidaritas antar pegawai terjalin dengan baik, responden lebih banyak memilih sangat setuju 62,2% yaitu sejumlah 79 orang.

4.1.2.3 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	87	68,5	36	28,3	2	1,6	1	0,8	1	0,8	127	100
2	77	60,6	43	33,9	4	3,1	1	0,8	2	1,6	127	100
3	83	65,4	37	29,1	5	3,9	1	0,8	1	0,8	127	100
4	87	68,5	33	26	4	3,1	2	1,6	1	0,8	127	100
5	34	26,8	37	29,1	23	18,1	20	15,7	13	10,2	127	100
6	43	33,9	40	31,5	23	18,1	18	14,2	3	2,4	127	100

1. Jawaban responden tentang kualitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan standar dan mutu yang telah ditetapkan, responden lebih banyak memilih sangat setuju 68,5% yaitu sejumlah 87 orang.
2. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik, responden lebih banyak memilih sangat setuju 60,6% yaitu sejumlah 77 orang.

3. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan tepat waktu, responden lebih banyak memilih sangat setuju 65,4% yaitu sejumlah 83 orang.
4. Jawaban responden tentang memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk lebih produktif dalam bekerja tepat waktu, responden lebih banyak memilih sangat setuju 68,5% yaitu sejumlah 87 orang.
5. Jawaban responden tentang kurang memahami dengan proses virtual/online dalam bekerja, responden lebih banyak memilih setuju 29,1% yaitu sejumlah 37 orang.
6. Jawaban responden tentang tidak stabil koneksi internet dalam melakukan *work from home* (WFH), responden lebih banyak memilih sangat setuju 33,9% yaitu sejumlah 43 orang.

4.2 Analisis Data

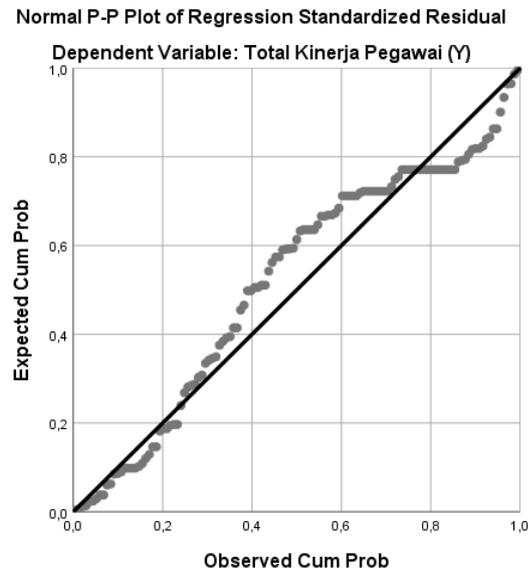
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

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

4.2.1.1 Uji Normalitas

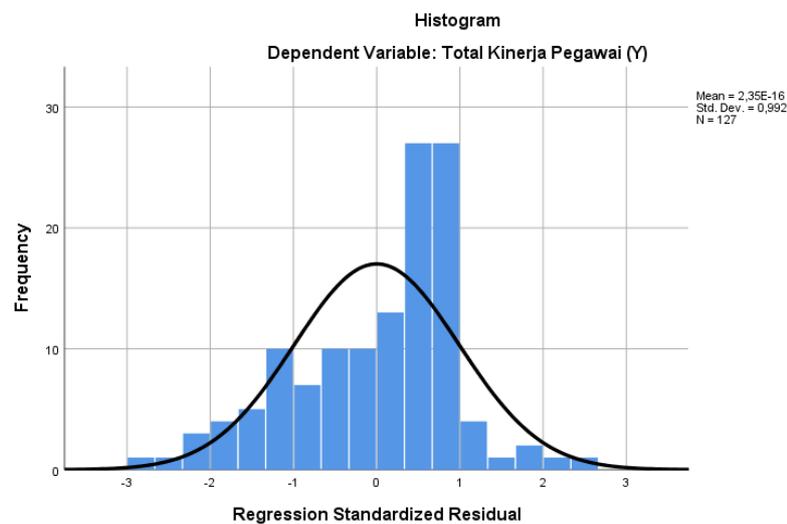
Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data 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 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram diatas diketahui bahwa data menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui 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, dengan ketentuan :

- a) Bila $Tolerance < 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b) Bila $Tolerance > 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,953	2,034		0,960	0,339		
	Total Budaya Organisasi (X1)	0,475	0,111	0,416	4,296	0,000	0,409	2,447
	Total Lingkungan Kerja (X2)	0,398	0,109	0,353	3,643	0,000	0,409	2,447

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai (Y)

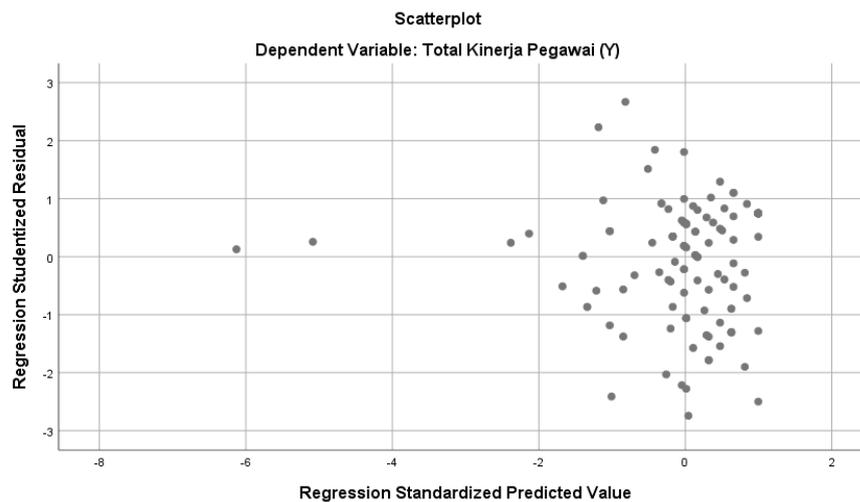
Sumber : Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,447 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,447. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga dengan nilai *Tolerance* pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,409 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,409. Dari masing-masing nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *Tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.2.1.3 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 independent 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 4.3 Heterokedastisitas

Dapat dilihat dari Gambar 4.3 Heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi. Dengan demikian dikatakan bahwa tidak adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,953	2,034		0,960	0,339
	Budaya Organisasi (X1)	0,475	0,111	0,416	4,296	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,398	0,109	0,353	3,643	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dalam perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS
(*Statistical Program for Social Schedule*) Versi 25 didapat :

- 1) Konstanta = 1,953
- 2) Budaya Organisasi = 0,475
- 3) Lingkungan Kerja = 0,398

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,953 + 0,475_1 + 0,398_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,953 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstan maka Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi adalah 0,475 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,398 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji- t (Parsial)

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji – t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,953	2,034		0,960	0,339
	Budaya Organisasi (X1)	0,475	0,111	0,416	4,296	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,398	0,109	0,353	3,643	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data (2021)

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diperoleh variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari signifikan Budaya Organisasi (X1) $0,000 < 0,05$.

Dan nilai $t_{tabel} = t (\alpha/2; n-1) = t (0,05/2; 127-1) = (0,025;126) = 1.979$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,296 > 1.979$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara secara parsial diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diperoleh variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X2) $0,000 < 0,05$

Dan nilai $t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2; n-1) = t (0,05/2; 127-1) = (0,025;126) = 1.979$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,643 > 1.979$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara secara parsial diterima.

4.2.3.2 Uji – F (Simultan)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji 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 $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Sedangkan jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, 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 dalam menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,161	2	421,081	68,279	,000 ^b
	Residual	764,720	124	6,167		
	Total	1606,882	126			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel IV.11 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 68,279 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($127 - 2 - 1 = 124$), diperoleh $F_{tabel} 3,07$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian jugak sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Didalam hal ini $F_{hitung} = 68, 279 > F_{tabel} = 3,07$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independent dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaanya koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,516	2,483
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)				

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,724 atau 72,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah besar. Pada nilai *R Square* dalam penelitian ini sebesar

0,524 yang berarti 52,4% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *Standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,483 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,296 > 1,979$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara secara parsial diterima.

Dari hasil pengolahan data didapat hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

Adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan diperusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Muis et al., 2018), (Jufrizen, 2017), (Indajang et al., 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018) dan (Gultom, 2014) dengan hasil menunjukan bahwa yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,643 > 1,979$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara secara parsial diterima.

Dari hasil pengolahan data didapat hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004 hal 307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan

produktivitas kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2001:183). Sedarmayanti (2009:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian (Siagian & Khair, 2018), (Farisi & Fani, 2019), (Julita & Arianty, 2018), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Siahaan & Bahri, 2019), (Bahagia et al., 2018), dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 68,279 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,07. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sumarauw et al., 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Informasi dan Pengelohan Data Elektronik Kota Medan). Tujuan penelitian 1) mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi pada Kantor Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan 2) mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas INFOKOM dan PDE kota Medan. 3) mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja Karyawan pada Dinas INFOKOM dan PDE Kota Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,578.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Trang et al., 2015) melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dilakukan dengan baik maka kinerja Pegawai akan meningkat.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungannya. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan meningkatkan para pegawainya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi ditempat kerja.

2. Para pegawai sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program sosialisasi budaya organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan instansi dapat tercapai efektif. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai akan lebih meningkat lagi dan apabila kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.
3. Pentingnya meningkatkan suasana Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam hal suhu udara ditempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya budaya organisasi, dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafha Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bahri, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap kinerja dosen*. CV. Jakatd Publishing.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Burso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenalda media group.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14 ed.). Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kerja, P. L., Dan, P., Terhadap, P., Pegawai, K., Dinas, D. I., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 598–609.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Masana. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi PERsepsi Organisasi Pemerintah* (Cetakan Pe). Fokus Media.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. CV. Budi Utama.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Manajemen*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan* (Pertama). PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Fakultas UI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV. Budi Utama.
- Sumarauw, J., Soegoto, A., & Masambe, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 939–949.
- Supomo. (2010). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Trang, I., Mekel, P., & Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Wibowo, M. (2011). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo.

Lampiran :

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Amilia Dwi Mejjiriani
Tempat/ Tgl Lahir : Bandung, 30 Mei 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jln. Kalpataru Komplek Pndok Surya Garden No C22
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : M. Amin JokoSentono
Ibu : Suriani Pulungan
Alamat : Jln. Kalpataru Komplek Pndok Surya Garden No C22

Pendidikan Formal

1. SD Ikal Swasta Medan Tamat Tahun 2011
2. SMP Swasta Kartika I-2 Medan Tamat Tahun 2014
3. SMA Swasta Kartika I-2 Medan Tamat Tahun 2017
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 14 April 2021

Amilia Dwi Mejjiriani

Medan 14 April 2021

Kepada Yang Terhormat,
Bapak/Ibu Respondendi Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Sehubungan dengan penelitian yang tengah Saya lakukan sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen, Saya memohon Saudara/i dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban jujur yang Saudara/i berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i yang telah berkenan mengisi kuesioner ini

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Salam hormat saya

Amilia Dwi Meijiriani

BAGIAN : DATA RESPONDEN

1. Usia

- 25-30 Tahun
- 31-40 Tahun
- 41-50 Tahun
- 51-60 Tahun

2. Jenis Kelamin

- Laki- Laki
- Perempuan

3. Tingkat Pendidikan

- D3
- S1
- S2

Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
Hubungan dengan rekan kerja					
Menjalin komunikasi yang baik antar individu dan kelompok					
Memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk berinovasi secara bebas guna memajukan instansi.					
Kerjasama					
Senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.					
Menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada pegawai untuk membantu mencapai visi-misi instansi guna meningkatkan kinerja.					
Penampilan Karyawan/ Pegawai					
Penampilan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.					
Semua pegawai harus mematuhi peraturan tentang tata cara berpakaian.					

Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja					
Penerangan di ruang kerja yang sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.					
Ruang kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan.					
Tersedianya Fasilitas Bekerja					
AC dan pengharum ruangan membantu menghulangkan bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu aktifitas kerja.					
Petugas keamanan (Satpam) diluar kantor menimbulkan rasa tenang dan aman dalam bekerja.					
Hubungan Dengan Rekan Sekerja					
Berusaha menghargai dan menghormati sesama pegawai.					
Rasa solidaritas antar pegawai terjalin baik.					

Kinerja (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja					
Kualitas hasil pekerjaan harus sesuai dengan standar dan mutu yang telah ditetapkan.					
Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang baik.					
Kuantitas Kerja					
Dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan tepat waktu.					
Memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk lebih produktif dalam bekerja tepat waktu.					
Kendala Kerja					
Kurang memahami dengan proses virtual/ online dalam bekerja.					
Tidak stabil koneksi internet dalam melakukan <i>Work From Home</i> (WFH)					

Hasil Jawaban Responden :

Responden	Pernyataan Budaya Organisasi (X1)						TotalX1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
R-01	5	5	5	4	5	5	29
R-02	3	3	3	4	3	4	20
R-03	5	4	5	5	5	5	29
R-04	5	4	5	4	5	5	28
R-05	5	3	4	4	4	4	24
R-06	2	2	2	2	2	2	12
R-07	5	5	5	5	5	5	30
R-08	5	5	5	4	5	4	28
R-09	5	5	5	4	5	4	28
R-10	5	5	5	5	4	4	28
R-11	5	4	5	5	4	5	28
R-12	4	5	1	4	2	2	18
R-13	4	4	4	4	3	3	22
R-14	5	5	5	4	5	4	28
R-15	5	5	5	4	3	5	27
R-16	4	4	4	5	4	4	25
R-17	5	4	5	4	4	5	27
R-18	5	5	5	4	2	3	24
R-19	5	5	4	5	4	3	26
R-20	5	5	5	5	4	4	28
R-21	5	5	4	5	4	5	28
R-22	5	5	5	5	5	5	30
R-23	5	4	5	4	3	4	25
R-24	5	4	5	5	4	4	27
R-25	5	5	5	5	4	5	29
R-26	5	5	5	5	3	5	28
R-27	4	5	4	4	4	4	25
R-28	5	4	5	5	3	4	26
R-29	5	5	5	5	4	5	29
R-30	5	5	5	5	4	4	28
R-31	5	5	4	4	4	4	26
R-32	5	4	5	5	4	5	28
R-33	4	4	4	4	3	3	22
R-34	4	5	4	4	5	5	27
R-35	5	5	5	5	4	5	29
R-36	5	5	5	5	3	5	28
R-37	5	4	5	5	4	5	28

R-38	5	4	4	4	3	4	24
R-39	5	5	5	5	3	3	26
R-40	4	5	5	5	4	5	28
R-41	5	5	5	5	4	4	28
R-42	5	4	5	5	4	4	27
R-43	5	5	5	5	2	4	26
R-44	5	4	5	5	3	5	27
R-45	5	5	5	5	3	4	27
R-46	5	5	5	5	5	5	30
R-47	5	5	5	5	3	5	28
R-48	4	4	4	4	4	4	24
R-49	5	5	5	5	4	5	29
R-50	4	4	4	4	3	4	23
R-51	4	5	5	5	4	5	28
R-52	5	5	5	5	4	4	28
R-53	5	5	5	5	4	5	29
R-54	5	5	5	5	4	4	28
R-55	5	5	5	4	3	3	25
R-56	5	5	5	5	3	5	28
R-57	5	5	5	5	5	5	30
R-58	5	5	5	5	5	5	30
R-59	5	4	4	4	4	4	25
R-60	5	4	5	5	4	5	28
R-61	5	4	5	5	4	5	28
R-62	5	4	5	5	4	5	28
R-63	5	4	5	5	3	5	27
R-64	4	4	4	4	4	4	24
R-65	5	5	5	5	4	4	28
R-66	4	3	3	4	3	4	21
R-67	4	4	2	5	4	5	24
R-68	5	4	4	5	4	4	26
R-69	5	5	5	5	5	5	30
R-70	5	4	5	5	5	4	28
R-71	5	4	5	5	4	5	28
R-72	5	4	5	5	5	5	29
R-73	5	5	5	5	5	5	30
R-74	5	5	5	5	5	5	30
R-75	4	4	4	4	4	4	24
R-76	5	4	4	3	3	5	24
R-77	5	5	5	5	4	4	28
R-78	5	5	5	5	5	5	30

R-79	5	5	5	5	5	5	30
R-80	5	5	5	5	5	5	30
R-81	5	5	5	5	5	5	30
R-82	5	5	5	5	5	5	30
R-83	5	4	5	5	5	5	29
R-84	1	2	1	1	1	2	8
R-85	5	5	5	5	5	5	30
R-86	5	5	5	4	5	2	26
R-87	5	5	5	5	5	5	30
R-88	5	5	5	5	5	5	30
R-89	5	5	5	5	5	5	30
R-90	5	5	5	5	5	5	30
R-91	5	5	5	5	5	5	30
R-92	5	5	5	5	5	5	30
R-93	5	5	5	5	5	5	30
R-94	5	5	5	5	5	5	30
R-95	5	5	5	5	5	5	30
R-96	4	4	4	2	4	5	23
R-97	5	5	5	5	5	5	30
R-98	5	5	5	5	5	5	30
R-99	5	4	5	4	5	4	27
R-100	5	5	5	5	4	5	29
R-101	5	4	5	4	5	4	27
R-102	5	5	5	5	5	4	29
R-103	5	5	5	4	4	5	28
R-104	4	4	4	5	5	5	27
R-105	4	5	4	5	4	5	27
R-106	4	5	4	5	4	5	27
R-107	5	4	5	4	5	4	27
R-108	4	5	4	5	4	5	27
R-109	5	4	5	4	5	4	27
R-110	5	4	5	4	5	5	28
R-111	4	5	4	5	4	5	27
R-112	4	4	5	4	5	4	26
R-113	5	4	5	4	5	4	27
R-114	4	5	5	5	4	4	27
R-115	4	5	4	4	5	4	26
R-116	5	4	5	4	5	4	27
R-117	4	5	4	4	5	4	26
R-118	5	4	5	4	5	4	27
R-119	5	4	5	4	5	4	27

R-120	4	5	5	5	4	5	28
R-121	4	5	4	5	4	5	27
R-122	5	3	5	5	5	4	27
R-123	5	4	4	5	5	4	27
R-124	5	5	4	4	4	5	27
R-125	4	5	5	5	4	4	27
R-126	4	5	3	5	5	5	27
R-127	4	5	5	5	4	4	27

Responden	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)						TotalX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
R-01	5	4	4	5	5	5	28
R-02	4	3	3	3	3	4	20
R-03	5	5	5	5	5	5	30
R-04	5	4	5	4	5	4	27
R-05	5	4	4	5	5	5	28
R-06	2	2	2	2	2	2	12
R-07	4	4	4	5	5	5	27
R-08	3	5	5	4	4	5	26
R-09	3	5	5	4	4	5	26
R-10	4	4	5	3	5	2	23
R-11	5	5	5	5	5	5	30
R-12	4	4	4	4	4	4	24
R-13	4	4	4	4	4	4	24
R-14	3	5	5	4	4	5	26
R-15	5	5	4	5	5	5	29
R-16	5	5	4	5	4	5	28
R-17	4	4	5	5	5	4	27
R-18	5	4	5	5	5	5	29
R-19	5	5	5	4	5	4	28
R-20	4	4	5	5	5	5	28
R-21	5	5	4	5	5	5	29
R-22	5	5	5	5	5	5	30
R-23	5	5	5	5	4	4	28
R-24	5	5	5	4	5	5	29
R-25	5	5	4	5	5	5	29
R-26	5	5	5	5	5	5	30
R-27	4	4	4	4	4	4	24
R-28	4	5	5	5	5	5	29
R-29	5	5	5	5	5	5	30

R-30	5	4	4	5	5	5	28
R-31	4	4	4	4	5	4	25
R-32	5	5	5	5	5	5	30
R-33	4	4	4	4	4	4	24
R-34	3	4	4	5	5	5	26
R-35	5	5	4	5	5	5	29
R-36	5	5	5	5	5	5	30
R-37	5	5	5	5	5	5	30
R-38	4	4	4	4	4	4	24
R-39	5	5	5	5	5	5	30
R-40	4	4	4	5	5	4	26
R-41	5	5	5	5	5	5	30
R-42	4	4	4	4	5	5	26
R-43	5	4	3	5	5	5	27
R-44	5	5	5	5	5	5	30
R-45	5	5	5	4	5	4	28
R-46	5	5	5	5	5	5	30
R-47	4	5	5	5	5	5	29
R-48	4	4	4	4	4	4	24
R-49	4	4	4	4	5	4	25
R-50	4	4	3	4	3	3	21
R-51	5	5	4	4	4	5	27
R-52	4	5	5	5	5	5	29
R-53	4	5	5	5	5	5	29
R-54	5	5	4	4	5	5	28
R-55	4	4	4	5	5	3	25
R-56	4	4	5	5	5	5	28
R-57	5	5	5	5	5	5	30
R-58	4	5	5	5	5	5	29
R-59	4	4	4	4	4	4	24
R-60	4	5	3	5	5	5	27
R-61	4	3	5	5	5	4	26
R-62	4	3	5	5	5	4	26
R-63	3	5	5	5	5	5	28
R-64	4	4	4	4	4	4	24
R-65	4	4	4	4	5	5	26
R-66	4	4	5	5	5	4	27
R-67	4	3	4	4	4	3	22
R-68	4	5	5	5	4	4	27
R-69	5	5	5	5	5	5	30
R-70	4	4	5	4	5	5	27

R-71	5	5	5	4	5	5	29
R-72	4	5	5	5	5	5	29
R-73	5	5	5	5	5	5	30
R-74	5	5	5	5	5	5	30
R-75	4	4	4	3	3	4	22
R-76	4	4	4	4	4	3	23
R-77	4	4	3	5	5	5	26
R-78	5	5	5	5	5	5	30
R-79	5	5	5	5	5	5	30
R-80	5	5	5	5	5	5	30
R-81	5	5	5	5	5	5	30
R-82	5	5	5	5	5	5	30
R-83	4	5	5	5	5	5	29
R-84	2	2	1	2	1	2	10
R-85	4	5	5	4	4	4	26
R-86	1	4	4	4	5	5	23
R-87	5	5	5	5	5	5	30
R-88	5	5	5	4	4	4	27
R-89	5	5	5	5	5	5	30
R-90	5	5	5	5	5	5	30
R-91	5	5	5	5	5	5	30
R-92	5	5	5	5	5	5	30
R-93	5	5	5	5	5	5	30
R-94	5	5	5	5	5	5	30
R-95	5	5	5	5	5	5	30
R-96	3	4	5	4	4	4	24
R-97	5	5	1	1	3	2	17
R-98	5	5	5	5	5	4	29
R-99	5	4	5	4	5	4	27
R-100	5	5	4	5	5	5	29
R-101	5	4	5	4	5	4	27
R-102	4	5	5	4	5	4	27
R-103	5	4	4	4	4	5	26
R-104	4	5	5	4	4	4	26
R-105	4	5	4	5	4	5	27
R-106	4	5	4	5	4	5	27
R-107	5	4	5	4	5	4	27
R-108	4	5	4	5	5	4	27
R-109	5	4	5	4	5	4	27
R-110	5	4	4	4	4	4	25
R-111	4	4	4	5	5	5	27

R-112	5	4	5	4	5	5	28
R-113	5	4	5	4	5	4	27
R-114	4	4	5	4	5	5	27
R-115	4	5	4	5	4	4	26
R-116	5	4	5	5	4	5	28
R-117	5	5	5	4	5	5	29
R-118	5	4	3	5	4	4	25
R-119	5	4	5	5	4	4	27
R-120	4	5	5	4	5	5	28
R-121	4	5	4	5	4	5	27
R-122	4	4	4	5	5	5	27
R-123	5	3	5	4	5	5	27
R-124	4	5	4	5	4	4	26
R-125	3	5	4	5	3	5	25
R-126	5	4	5	5	4	5	28
R-127	5	4	4	4	5	4	26

Responden	Pernyataan Kinerja (Y)						TotalY
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
R-01	5	5	5	4	4	5	28
R-02	3	3	3	4	3	4	20
R-03	5	5	4	5	4	4	27
R-04	5	5	5	5	3	3	26
R-05	5	5	5	5	4	5	29
R-06	2	2	2	2	2	3	13
R-07	5	5	5	5	3	3	26
R-08	5	4	5	5	4	4	27
R-09	5	4	5	5	4	4	27
R-10	5	4	4	4	4	4	25
R-11	5	5	5	5	2	2	24
R-12	5	4	4	4	2	2	21
R-13	4	4	4	4	2	4	22
R-14	5	4	5	5	4	4	27
R-15	5	5	5	5	1	2	23
R-16	5	5	5	5	2	2	24
R-17	5	4	4	5	3	3	24
R-18	4	4	3	4	1	4	20
R-19	4	5	4	3	2	2	20
R-20	5	5	5	5	1	1	22
R-21	5	5	5	5	4	4	28

R-22	5	5	5	5	1	1	22
R-23	5	5	5	5	3	4	27
R-24	5	5	5	5	4	4	28
R-25	5	5	5	5	4	4	28
R-26	5	5	5	5	2	3	25
R-27	4	4	4	4	2	2	20
R-28	4	4	5	5	2	2	22
R-29	5	5	5	5	1	2	23
R-30	5	5	5	5	1	1	22
R-31	5	5	5	5	3	5	28
R-32	5	5	5	5	2	2	24
R-33	4	4	4	4	3	3	22
R-34	5	4	4	5	2	3	23
R-35	5	5	5	5	3	3	26
R-36	5	5	5	5	2	2	24
R-37	5	5	5	5	2	2	24
R-38	4	4	4	4	4	4	24
R-39	5	5	5	5	1	3	24
R-40	4	4	5	5	4	4	26
R-41	5	5	5	5	1	4	25
R-42	5	5	5	5	3	3	26
R-43	5	5	5	5	2	2	24
R-44	5	5	5	5	2	4	26
R-45	5	5	5	5	3	3	26
R-46	5	5	5	5	4	5	29
R-47	5	5	5	5	5	5	30
R-48	4	4	4	4	4	4	24
R-49	4	4	4	4	1	2	19
R-50	4	3	4	3	3	3	20
R-51	4	5	4	5	5	5	28
R-52	5	5	5	5	2	2	24
R-53	4	5	5	5	4	4	27
R-54	5	5	5	5	1	2	23
R-55	4	5	5	5	1	3	23
R-56	5	4	5	5	3	3	25
R-57	5	5	5	5	3	2	25
R-58	5	5	5	5	5	5	30
R-59	4	4	4	4	3	3	22
R-60	4	4	5	5	4	4	26
R-61	5	4	4	5	2	3	23
R-62	5	4	4	5	2	3	23

R-63	5	5	5	3	3	5	26
R-64	4	4	4	4	2	2	20
R-65	5	5	5	5	3	4	27
R-66	5	5	5	4	3	3	25
R-67	4	3	3	5	2	3	20
R-68	4	4	4	4	3	3	22
R-69	5	5	5	5	5	5	30
R-70	5	5	4	4	3	4	25
R-71	4	4	4	4	3	4	23
R-72	5	5	5	5	5	5	30
R-73	5	5	5	5	5	5	30
R-74	5	5	5	5	5	5	30
R-75	4	3	3	3	3	4	20
R-76	5	5	5	4	4	5	28
R-77	4	4	4	4	1	3	20
R-78	5	5	5	5	5	5	30
R-79	5	5	5	5	5	5	30
R-80	5	5	5	5	5	5	30
R-81	5	5	5	5	5	5	30
R-82	5	5	5	5	5	5	30
R-83	5	5	5	5	5	5	30
R-84	1	1	1	1	3	3	10
R-85	4	5	5	4	5	5	28
R-86	5	5	5	5	5	5	30
R-87	5	5	5	5	5	5	30
R-88	5	5	5	5	4	5	29
R-89	5	5	5	5	5	5	30
R-90	5	5	5	5	5	5	30
R-91	5	5	5	5	5	5	30
R-92	5	5	5	5	5	5	30
R-93	5	5	5	5	5	5	30
R-94	5	5	5	5	5	5	30
R-95	5	5	5	5	5	5	30
R-96	5	4	5	4	1	2	21
R-97	5	1	3	2	4	3	18
R-98	5	4	4	4	5	4	26
R-99	5	4	5	4	5	4	27
R-100	5	5	5	5	4	5	29
R-101	5	4	5	4	5	4	27
R-102	4	5	5	5	5	5	29
R-103	5	5	4	5	4	4	27

R-104	4	4	4	5	4	5	26
R-105	4	5	4	5	4	5	27
R-106	4	5	4	5	4	5	27
R-107	5	4	5	4	5	5	28
R-108	4	5	4	4	4	4	25
R-109	5	4	5	4	5	4	27
R-110	4	4	4	5	4	4	25
R-111	5	5	5	5	5	5	30
R-112	5	5	4	4	4	5	27
R-113	5	4	5	4	5	4	27
R-114	4	5	4	5	4	4	26
R-115	4	4	4	4	4	4	24
R-116	4	5	4	5	4	5	27
R-117	4	5	5	5	4	5	28
R-118	5	4	5	4	5	4	27
R-119	5	4	5	5	4	4	27
R-120	4	5	4	5	4	5	27
R-121	4	5	4	5	4	5	27
R-122	4	4	5	4	4	4	25
R-123	3	4	5	5	4	5	26
R-124	5	4	4	4	5	4	26
R-125	5	4	4	5	5	4	27
R-126	5	4	5	5	4	4	27
R-127	5	4	5	5	3	4	26

Lampiran Uji Validitas

1. Budaya Organisasi (X1)

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	Budaya Organisasi
x1	Pearson Correlation	1	,421**	,754**	,534**	,409**	,383**	,778**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x2	Pearson Correlation	,421**	1	,429**	,541**	,282**	,342**	,663**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x3	Pearson Correlation	,754**	,429**	1	,522**	,449**	,429**	,811**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x4	Pearson Correlation	,534**	,541**	,522**	1	,323**	,511**	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x5	Pearson Correlation	,409**	,282**	,449**	,323**	1	,431**	,689**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x6	Pearson Correlation	,383**	,342**	,429**	,511**	,431**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,778**	,663**	,811**	,762**	,689**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	127	127	127	127	127	127	127

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

2. Lingkungan Kerja (X2)

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	Lingkungan Kerja
x1	Pearson Correlation	1	,379**	,338**	,322**	,444**	,296**	,626**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x2	Pearson Correlation	,379**	1	,440**	,457**	,386**	,527**	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x3	Pearson Correlation	,338**	,440**	1	,494**	,619**	,479**	,761**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x4	Pearson Correlation	,322**	,457**	,494**	1	,592**	,673**	,788**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x5	Pearson Correlation	,444**	,386**	,619**	,592**	1	,573**	,807**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
x6	Pearson Correlation	,296**	,527**	,479**	,673**	,573**	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,626**	,703**	,761**	,788**	,807**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	127	127	127	127	127	127	127

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

3. Kinerja (Y)

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,551**	,707**	,530**	0,131	0,030	,592**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,143	0,736	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Y2	Pearson Correlation	,551**	1	,711**	,713**	0,104	,197*	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,245	0,027	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Y3	Pearson Correlation	,707**	,711**	1	,664**	,177*	0,117	,700**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,046	0,190	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Y4	Pearson Correlation	,530**	,713**	,664**	1	0,092	0,140	,646**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,305	0,118	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Y5	Pearson Correlation	0,131	0,104	,177*	0,092	1	,812**	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,143	0,245	0,046	0,305		0,000	0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Y6	Pearson Correlation	0,030	,197*	0,117	0,140	,812**	1	,711**
	Sig. (2-tailed)	0,736	0,027	0,190	0,118	0,000		0,000
	N	127	127	127	127	127	127	127
Kinerja	Pearson Correlation	,592**	,684**	,700**	,646**	,721**	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	127	127	127	127	127	127	127
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran Uji Reliabilitas

1. X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	6

2. X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,839	6

3. Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,737	6

Budaya Organisasi (X1)

X1.P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	1	,8	,8	1,6
	Kurang Setuju	1	,8	,8	2,4
	Setuju	29	22,8	22,8	25,2
	Sanbgat Setuju	95	74,8	74,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

X1.P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	1,6
	Kurang Setuju	4	3,1	3,1	4,7
	Setuju	44	34,6	34,6	39,4
	Sanbgat Setuju	77	60,6	60,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

X1.P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	3,1
	Kurang Setuju	3	2,4	2,4	5,5
	Setuju	28	22,0	22,0	27,6
	Sanbgat Setuju	92	72,4	72,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

X1.P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	2,4
	Kurang Setuju	1	,8	,8	3,1
	Setuju	40	31,5	31,5	34,6
	Sanbgat Setuju	83	65,4	65,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

X1.P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	4	3,1	3,1	3,9
	Kurang Setuju	19	15,0	15,0	18,9
	Setuju	50	39,4	39,4	58,3
	Sanbgat Setuju	53	41,7	41,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

X1.P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	6	4,7	4,7	7,9
	Setuju	48	37,8	37,8	45,7
	Sanbgat Setuju	69	54,3	54,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X2)

X2.P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	2,4
	Kurang Setuju	7	5,5	5,5	7,9
	Setuju	51	40,2	40,2	48,0
	Sanbgat Setuju	66	52,0	52,0	100,0
Total		127	100,0	100,0	

X2.P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	1,6
	Kurang Setuju	5	3,9	3,9	5,5
	Setuju	50	39,4	39,4	44,9
	Sanbgat Setuju	70	55,1	55,1	100,0
	Total		127	100,0	100,0

X2.P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	1	,8	,8	2,4
	Kurang Setuju	6	4,7	4,7	7,1
	Setuju	43	33,9	33,9	40,9
	Sanbgat Setuju	75	59,1	59,1	100,0
	Total		127	100,0	100,0

X2.P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	2,4
	Kurang Setuju	3	2,4	2,4	4,7
	Setuju	45	35,4	35,4	40,2
	Sanbgat Setuju	76	59,8	59,8	100,0
	Total		127	100,0	100,0

X2.P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	1	,8	,8	1,6
	Kurang Setuju	5	3,9	3,9	5,5
	Setuju	32	25,2	25,2	30,7
	Sanbgat Setuju	88	69,3	69,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

X2.P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	4	3,1	3,1	6,3
	Setuju	40	31,5	31,5	37,8
	Sanbgat Setuju	79	62,2	62,2	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Kinerja (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	1	,8	,8	1,6
	Kurang Setuju	2	1,6	1,6	3,1
	Setuju	36	28,3	28,3	31,5
	Sanbgat Setuju	87	68,5	68,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	1	,8	,8	2,4
	Kurang Setuju	4	3,1	3,1	5,5
	Setuju	43	33,9	33,9	39,4
	Sanbgat Setuju	77	60,6	60,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	1	,8	,8	1,6
	Kurang Setuju	5	3,9	3,9	5,5
	Setuju	37	29,1	29,1	34,6
	Sanbgat Setuju	83	65,4	65,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,8	,8	,8
	Tidak Setuju	2	1,6	1,6	2,4
	Kurang Setuju	4	3,1	3,1	5,5
	Setuju	33	26,0	26,0	31,5
	Sanbgat Setuju	87	68,5	68,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	10,2	10,2	10,2
	Tidak Setuju	20	15,7	15,7	26,0
	Kurang Setuju	23	18,1	18,1	44,1
	Setuju	37	29,1	29,1	73,2
	Sanbgat Setuju	34	26,8	26,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,4	2,4	2,4
	Tidak Setuju	18	14,2	14,2	16,5
	Kurang Setuju	23	18,1	18,1	34,6
	Setuju	40	31,5	31,5	66,1
	Sanbgat Setuju	43	33,9	33,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Lampiran Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,953	2,034		,960	,339
	Budaya Organisasi (X1)	,475	,111	,416	4,296	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,398	,109	,353	3,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,161	2	421,081	68,279	,000 ^b
	Residual	764,720	124	6,167		
	Total	1606,882	126			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja (X2), Total Budaya Organisasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,516	2,483

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



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

Jl. Kapten Mulhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1323/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2021

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

Medan, 11/1/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amilia Dwi Meijiriani
NPM : 1705160132
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Masih Kurangnya Budaya Organisasi, adanya kebijakan-kebijakan baru selama pandemi covid 19
2. Menurunnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari waktu penyelesaian kerja dan tidak sesuai dengan prosedur.
3. Stres kerja yang dialami pegawai akibat kurangnya fasilitas selama work from home dimasa pandemi covid 19 membuat kinerja pegawai menurun
4. Masih adanya karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tetapi belum sepenuhnya menerapkan hasil pelatihan, akibatnya masih banyak kesalahan yang terjadi dalam mengerjakan pekerjaannya

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid 19
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid 19
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid 19

Objek/Lokasi Penelitian : Bpkp (Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan)

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

Hormat Saya
Pemohon

(Amilia Dwi Meijiriani)



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: 1323/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2021

Nama Mahasiswa : Amilia Dwi Meijiriani
NPM : 1705160132
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 11/1/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

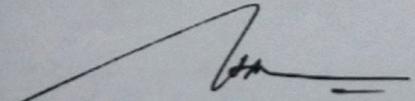
Judul Disetujui**)

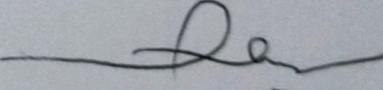
Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan
kerja terhadap kinerja Pegawai BPKP (Badan
pengawasan keuangan dan pembangunan) Dimasa
Pandemi Covid - 19

Medan, 24 Februari 2021

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing


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


(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.)

Keterangan:

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Amilia Dwi Mejjiriani
NPM : 1705160132
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKP (Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan) Dimasa Pandemi Covid 19

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan: - mersi - penulisan aing - tyeflas: uslh - kutaman	20/2/21 D	
Bab 2	- kerangka konseptual	20/2/21 D	
Bab 3	revisi uji hipotesis	21/2/21 D	
Daftar Pustaka	ok		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Februari 2021
ace Disetujui oleh:
3/3/21 Dosen Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, SE, M.Si)



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Km. 5,5 Medan 20122
Telepon (061) 8474847 Faksimilie (061) 8472842 E-mail: sumut@bpkp.go.id

Nomor : S-229/PW02/1/2021
Hal : Izin Riset

3 Maret 2021

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

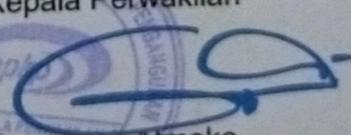
Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 378/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Februari 2021 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami informasikan pada dasarnya kami menyetujui Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dibawah ini :

Nama : Amilia Dwi Mejjiriani
NPM : 1705160132
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara di Masa Pandemi Covid-19

untuk melakukan riset di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara. Selama melakukan riset/penelitian, Mahasiswa tersebut wajib mentaati aturan yang berlaku di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Perwakilan

Yono Andi Atmoko
NIP 19611125 198203 1 001



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 15 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 merangkai bahwa :

N a m a : Amilia Dwi Meijiriani
N .P.M. : 1705160132
Tempat / Tgl.Lahir : Bandung, 30 Mei 1999
Alamat Rumah : jalan kalpataru komplek pondok surya garden no c22 Medan
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
 Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi
 Sumatera Utara Di Masa Pandemi Covid-19

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	- Berikan kutipan Teori / Jurnal untuk Pengertian CBM
Bab II	kutipan teori harus dari Buku (sesuai dengan format penulisan)
Bab III	- Teknik analisis data SEM-PLS
Lainnya	Dapat pustaka utamab Buku dan jurnal Pendebat
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 15 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 15 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Amilia Dwi Meijiriani
N .P.M. : 1705160132
Tempat / Tgl.Lahir : Bandung, 30 Mei 1999
Alamat Rumah : jalan kalpataru komplek pondok surya garden no c22 Medan
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara Di Masa Pandemi Covid-19

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Medan, Senin, 15 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Julita,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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