

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI DI DINAS KEPEMUDAAN  
DAN OLAHRAGA KOTA LUBUKLINGGAU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan  
Pendidikan Program Strata Satu  
Pada Program Studi Manajemen**



**Oleh:**

**ADVENT ANUGRAHA PUTRA  
NIM : 216.01.0048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITA BINA INSAN  
LUBUKLINGGAU  
2020**

*Advent to male grace (2020). The Effect of Work Environment on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderation Variable in the Youth and Sports Office of Lubuk Linggau City. Undergraduate thesis (S1) Bina Insan Lubuklinggau University. Supervisor (I) Supriyanto, S.P, S.E, M.Si Supervisor (II) Hartati Ratna Juita M.Pd*

### **ABSTRACT**

*This research is an environmental development of organizational performance with moderation variables in the Department of Youth and Sports Lubuklinggau. This study uses observational data collection methods, questionnaires, and documentation to find data. This study shows how the work environment is significant for employee performance with organizational culture as a moderating variable. The results of this study indicate that the work environment has a relationship to the level of participation with an R square value of 0.532 or 53.2% and organizational culture as a moderating variable in work relations to employee performance with an R square value of 0.686 or 68.6%. It can be concluded as a work environment that is contested with the Department of Youth and Sports of Lubuklinggau City, then after being moderated by organizational culture, results in a significant increase in employee performance.*

*Keywords: Management, work environment, performance, and organizational culture.*

Advent anugraha putra (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau. Skripsi program sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pembimbing (I) Supriyanto, S.P, S.E, M.Si Pembimbing (II) Hartati Ratna Juita M.Pd

## **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, membagikan kuesioner, dan melakukan dokumenasi untuk mencari data. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai R square sebesar 0,532 atau 53,2% dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai R square sebesar 0,686 atau 68,6%. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, lanjut setelah dimoderasi oleh budaya organisasi, menghasilkan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Manajemen, lingkungan kerja, kinerja, dan budaya organisasi.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Sardiyo selaku Rektor UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU yang telah memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Sutanta, Ph.D selaku Wakil Rektor I UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Wakhid Mukhlis, M.Pd selaku Wakil Rektor II UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Bapak Dr. M. Yusuf selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU.
5. Bapak Suyadi, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
7. Hartati Ratna Juita, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan dan Staf Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau.
9. Seluruh Staf, Dosen dan Karyawan UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Maret 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	I
Halaman Pengesahan .....	I
Halaman Persetujuan.....	Iii
Halaman Motto Dan Ucapan Terimakasih.....	Iv
Halaman Pernyataan.....	V
<i>Abstract</i> .....	Vi
Abstrak .....	Vii
Kata Pengantar .....	Viii
Daftar Isi.....	X
Daftar Tabel .....	Xiii
Daftar Gambar.....	Xv
Daftar Lampiran .....	Xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
a. Lingkungan Kerja.....	6
b. Budaya Organisasi .....	6
c. Kinerja.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Batasan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
a. Manfaat Teoritis .....	8
b. Manfaat Praktis .....	
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
1.1 Literatur .....	9
1.1.1 Lingkungan Kerja.....	9
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	10
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	11
d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	12
e. Unsur-unsur Lingkungan kerja.....	12
1.1.2 Budaya Organisai .....	13

a. Pengertian Budaya Organisasi.....	13
b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi .....	14
c. Indikator Budaya Organisasi .....	16
d. Karakteristik Budaya Organisasi.....	16
e. Fungsi Budaya Organisasi.....	17
1.1.3 Kinerja .....	18
a. Pengertian Kinerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
c. Indikator Kinerja .....	19
d. Prinsip Kinerja.....	20
e. Kriteria Untuk Menilai Kinerja .....	21
1.1.4 Variabel Moderasi .....	22
1.2 Penelitian yang Relevan .....	22
1.3 Kerangka Berpikir .....	27
1.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Tempat .....	28
3.1.2 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Desain Penelitian .....	29
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	30
3.3.1 Variabel Penelitian.....	30
3.3.2 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi .....	31
3.4.2 Sampel .....	32
3.5 Sumber Data .....	32
a. Data Primer.....	32
b. Data Sekunder.....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	32
a. Observasi .....	32
b. Kuesioner .....	33
c. Dokumentasi .....	33
3.7 Instrumen Penelitian .....	34
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.9.1 Uji Normalitas .....	37

3.9.2 Uji Linier .....	38
3.10 Teknik Analisis Data .....	38
3.10.1 Uji Regresi Sederhana .....	38
3.10.2 Uji Koefisien Korelasi .....	39
3.10.3 Uji t .....	40
3.10.4 Uji Nilai Selisih Mutlak.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.2 Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas.....	44
4.2.2 Karakteristik Responden.....	48
4.2.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	55
4.2.4 Uji Normalitas dan Linieritas .....	106
4.2.5 Teknik Analisis Data .....	108
4.3 Pembahasan .....	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	113
5.2 Saran .....	113
Daftar Pustaka .....	115
Daftar Lampiran	



## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	28
Tabel 3.2 Definisi Operasi Variabel .....	30
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian .....	34
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	49
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	51
Tabel 4.9 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.11 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Pernyataan X1 .....	55
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Pernyataan X2 .....	56
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Pernyataan X3 .....	57
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Pernyataan X4 .....	58
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Pernyataan X5 .....	59
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Pernyataan X6 .....	60
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Pernyataan X7 .....	61
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Pernyataan X8 .....	62
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Pernyataan X9 .....	63
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Pernyataan X10 .....	64
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Pernyataan X11 .....	65
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Pernyataan X12 .....	66
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Pernyataan X13 .....	67
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Pernyataan X14 .....	68
Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Pernyataan X15 .....	69
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Pernyataan X16 .....	70
Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Pernyataan X17 .....	71
Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban Pernyataan X18 .....	72
Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Pernyataan X19 .....	73
Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Pernyataan X20 .....	74

Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Pernyataan X21 .....	75
Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y1 .....	76
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y2 .....	77
Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y3 .....	78
Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y4 .....	79
Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y5 .....	80
Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y6 .....	81
Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y7 .....	82
Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y8 .....	83
Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y9 .....	84
Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y10 .....	85
Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y11 .....	86
Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y12 .....	87
Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y13 .....	88
Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y14 .....	89
Tabel 4.47 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y15 .....	90
Tabel 4.48 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y16 .....	91
Tabel 4.49 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y17 .....	92
Tabel 4.50 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y18 .....	93
Tabel 4.51 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y19 .....	94
Tabel 4.52 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y20 .....	95
Tabel 4.53 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y21 .....	96
Tabel 4.54 Frekuensi Jawaban Pernyataan M1 .....	97
Tabel 4.55 Frekuensi Jawaban Pernyataan M2.....	98
Tabel 4.56 Frekuensi Jawaban Pernyataan M3.....	99
Tabel 4.57 Frekuensi Jawaban Pernyataan M4.....	100
Tabel 4.58 Frekuensi Jawaban Pernyataan M5.....	101
Tabel 4.59 Frekuensi Jawaban Pernyataan M6.....	102
Tabel 4.60 Frekuensi Jawaban Pernyataan M7.....	103
Tabel 4.61 Frekuensi Jawaban Pernyataan M8.....	104
Tabel 4.62 Frekuensi Jawaban Pernyataan M9.....	105
Tabel 4.63 Hasil Uji Normalitas .....	106
Tabel 4.64 Hasil Uji Linearitas .....	107
Tabel 4.65 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	108
Tabel 4.66 Hasil Pedoman .....	109
Tabel 4.67 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	110
Tabel 4.68 Hasil Uji t.....	110
Tabel 4.69 Hasil Uji Moderasi .....	111

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	50
Gambar 4.2 Jenis Status Responden .....	51
Gambar 4.3 Jenis Pendidikan Responden .....	52
Gambar 4.4 Jenis Umur Responden.....	53
Gambar 4.5 Jenis Masa Kerja Responden.....	54
Gambar 4.6 Jawaban Responden X1 .....	55
Gambar 4.7 Jawaban Responden X2 .....	56
Gambar 4.8 Jawaban Responden X3 .....	57
Gambar 4.9 Jawaban Responden X4 .....	58
Gambar 4.10 Jawaban Responden X5 .....	59
Gambar 4.11 Jawaban Responden X6 .....	60
Gambar 4.12 Jawaban Responden X7 .....	61
Gambar 4.13 Jawaban Responden X8 .....	62
Gambar 4.14 Jawaban Responden X9 .....	63
Gambar 4.15 Jawaban Responden X10 .....	64
Gambar 4.16 Jawaban Responden X11 .....	65
Gambar 4.17 Jawaban Responden X12 .....	66
Gambar 4.18 Jawaban Responden X13 .....	67
Gambar 4.19 Jawaban Responden X14 .....	68
Gambar 4.20 Jawaban Responden X16 .....	69
Gambar 4.21 Jawaban Responden X17 .....	70
Gambar 4.22 Jawaban Responden X18 .....	71
Gambar 4.23 Jawaban Responden X19 .....	72
Gambar 4.24 Jawaban Responden X20 .....	73
Gambar 4.25 Jawaban Responden X21 .....	74
Gambar 4.26 Jawaban Responden Y1 .....	76
Gambar 4.27 Jawaban Responden Y2 .....	77
Gambar 4.28 Jawaban Responden Y3 .....	78
Gambar 4.29 Jawaban Responden Y4 .....	79
Gambar 4.30 Jawaban Responden Y5 .....	80
Gambar 4.31 Jawaban Responden Y6 .....	81
Gambar 4.32 Jawaban Responden Y7 .....	82
Gambar 4.33 Jawaban Responden Y8 .....	83
Gambar 4.34 Jawaban Responden Y9 .....	84
Gambar 4.35 Jawaban Responden Y10 .....	85
Gambar 4.36 Jawaban Responden Y11 .....	86
Gambar 4.37 Jawaban Responden Y12 .....	87
Gambar 4.38 Jawaban Responden Y13 .....	88

Gambar 4.39 Jawaban Responden Y14 .....	89
Gambar 4.40 Jawaban Responden Y15 .....	90
Gambar 4.41 Jawaban Responden Y16 .....	91
Gambar 4.42 Jawaban Responden Y17 .....	92
Gambar 4.43 Jawaban Responden Y18 .....	93
Gambar 4.44 Jawaban Responden Y19 .....	94
Gambar 4.45 Jawaban Responden Y20 .....	95
Gambar 4.46 Jawaban Responden Y21 .....	96
Gambar 4.47 Jawaban Responden M1 .....	97
Gambar 4.48 Jawaban Responden M2 .....	98
Gambar 4.49 Jawaban Responden M3 .....	99
Gambar 4.50 Jawaban Responden M4 .....	100
Gambar 4.51 Jawaban Responden M5 .....	101
Gambar 4.52 Jawaban Responden M6 .....	102
Gambar 4.53 Jawaban Responden M7 .....	103
Gambar 4.54 Jawaban Responden M8 .....	104
Gambar 4.55 Jawaban Responden M9 .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	.....
Lampiran 2 Tabulasi Validitas .....	.....
Lampiran 3 Tabulasi Tempat Penelitian .....	.....
Lampiran 4 SPSS Frekuensi.....	.....
Lampiran 5 Output Hasil Uji.....	.....
Lampiran 6 Foto .....	.....
Lampiran 7 Surat dan Dokumentasi.....	.....
Lampiran 8 Tabel Distribusi .....	.....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi perorangan atau kelompok dalam organisasi. Sebagai kunci utama atas kegiatan sebuah organisasi, untuk itu perlu sebuah organisasi yang bagus untuk menentukan maju mundurnya organisasi tersebut. Untuk itu harus meningkatkan kinerja pegawai yang ada dengan usaha mengatur dan memperhatikan keberadaanya. Untuk dapat menjalankan sebuah aktifitas manajemen yang baik, maka harus adanya seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik agar dapat mengoptimalkan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dan tinggi adalah kemauan semua orang. Untuk itu kinerja yang dimiliki pegawai dapat menunjang keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat membuat kondisi kegagalan dan kemunduran. Agar tugas tersebut dapat dijalankan harus dalam pengelolaannya yang diperhatikan seperti aspek lingkungan kerjanya, budaya organisasi, dan kinerja pegawainya untuk dijadikan sumber daya manusia sebagai suatu indikator yang terpenting dalam usaha untuk membuat sebuah organisasi yang efisien dan efektif.

Lingkungan kerja yang baik dapat lebih memaksimalkan kinerja pegawainya dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk memberikan semangat dalam bekerja haruslah menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar aktivitas kinerja pegawai lebih baik dengan ditambahkan kondisi lingkungan kerja yang dapat memberi motivasi bekerja. Untuk itu perlu adanya proses yang terdapat dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan beberapa pengaruh, yang dapat menimbulkan kinerja pegawai yang kurang baik dan pengaruh keselamatan dalam bekerja perlu adanya perbaikan di beberapa faktor yang dapat memicu melemahnya kinerja pegawai.

Untuk itu harus adanya peningkatan dalam menjaga kesehatan tiap individu, di semua tempat pegawai bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini menurut Alex S. Nitisemito adalah dimana tempat semua orang bekerja yang dapat mempengaruhi individu atau kelompok dalam bekerja yang akan dikerjakannya seperti suhu udara, pencahayaan, keamanan dalam bekerja, dan lain-lain (Sunyoto, 2015, p. 38).

Tidak hanya lingkungan kerja melainkan budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang terpenting yang dapat menjalankan sebuah tugas untuk mengatur sumber daya yang disekelilingnya, sehingga dapat memberikan arahan bagi organisasi untuk menyelesaikan sebuah tugas agar dapat berjalan lebih baik dan mengatur jalannya kinerja organisasi untuk mendorong dan efektifitas kinerja pegawai atau sebagai alat kontrol untuk mengendalikan para pegawai dalam meningkatkan organisasi sesuai tujuan bersama.

Budaya Organisasi merupakan bagian penting sebab menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota pegawai. Telah dijelaskan oleh “Pearce dan Robinson” bahwa, budaya organisasi merupakan budaya tersendiri yang dimiliki beberapa pegawai tetapi memiliki asumsi yang penting dalam menjalankan tugasnya yang dipegang. Budaya organisasi tidak berwujud tetapi memiliki peran penting dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di dalam organisasi tersebut dapat memberikan arahan dan hadir dalam bentuk pegawainya. (Edison et al., 2018, p. 117).

Faktor lainnya kinerja, untuk meningkatkan para pegawai dalam bekerja secara individu atau kelompok agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat memberi rasa tanggung jawab kepada pegawai dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. dengan adanya kinerja yang baik dapat memberi kontribusi pegawai kepada organisasi sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik karena telah memberikan kontribusi yang maksimal.

Kinerja sangat penting untuk menilai pegawai dalam menyelesaikan tugasnya agar para pegawai dapat bekerja secara optimal dan dapat memberi arahan berupa arahan yang dapat mereka semangat bekerja dengan teman sepekerjannya. Menurut Pabundu mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi yaitu hasil dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan dalam periode berikutnya. (Busro, 2018, p. 88).



Dinas Kepemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah salah satu organisasi pemerintah yang di bawahi langsung oleh pemerintah yang akan melakukan tugas dibidang kepemudaan dan olahraga. Visi dan misi instansi ini sebagai berikut, visi : untuk membangun menjadi profesional dan mengedepankan olahraga dan pemuda lubuklinggau yang mempunyai generasi yang baik, berprestasi, berdaya saing dan mewujudkan harapan negeri ini. Misi : Menjunjung tinggi kapasitas dan kpbilitas kelembagaan dinas kepemudaan dan olahraga, menghasilkan pemuda bangsa yang aktif berorientasi mandiri, meningkatkan lagi generasi pemuda dan olahragawan berprestasi dan mengedepankan sarana dan prasarana olahraga yang baik.

Tugas Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah menjalankan kewajiban daerah untuk membantu dalam pemuda olahraga dan membantu tugas yang akan diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi. Bidang Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan urusan dibidang pemberdayaan kepemudaan, pengembangan organisasi pemuda, kepemimpinan pemuda, kaderisasi kepemudaan, pembangunan wawasan kebangsaan dan aktivitas pemuda yang ditugaskan oleh Kepala Dinas. Sedangkan di bidang olahraga dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok meliputi pengawasan olahraga, pendidikan olahraga, penyusunan, pelaksanaan olahraga, dan lain-lain.

Berdasarkan observasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah lingkungan kerja. Dimana masalah tersebut adalah masih kurangnya fasilitas tempat parkir, kurangnya pendingin ruangan untuk pegawai

bekerja secara optimal, terbatasnya ruang gerak untuk pegawai. Permasalahan tersebut membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam di lingkungannya sehingga kurangnya keamanan yang terjadi saat bekerja dan membuat pegawai tidak fokus untuk bekerja secara optimal.

Begitu juga observasi awal di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau, salah satu masalah yang timbul adalah budaya organisasi. Jelas terlihat dari masalah tersebut masih adanya budaya lama yang sering terjadi seperti keluar kantor pada saat jam kerja, masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap apa saja kewajibannya di kantor, dan masih ada pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya masalah budaya organisasi tersebut banyak pegawai yang kurang sadar bahwa masalah yang timbul di lingkungan mereka membuat kinerja sebagian pegawai menjadi tertunda dalam menyelesaikan tugasnya.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau terkait kinerja, menemukan adanya permasalahan antara lain masih rendahnya kinerja pegawai dalam mengoperasikan komputer. masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dan masih kurangnya pegawai dalam memberikan saran untuk perbaikan terhadap organisasi. Sehingga beberapa pegawai tidak bekerja seperti yang diberikan dan diharapkan atasan karena pegawai tidak memanfaatkan waktu bekerjanya dengan baik di luar pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan latar belakang yang telah terjadi, peneliti mengangkatnya kedalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Peneliti disini telah mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ditemukan dan diidentifikasi menjadi permasalahan yang muncul seperti:

### **a. Lingkungan Kerja**

- 1) Masi kurangnya fasilitas tempat parkir.
- 2) Suhu ruangan kurang mendukung.
- 3) Terbatasnya ruang gerak untuk peagawai.

### **b. Budaya Organisasi**

- 1) Masi adanya budaya lama yang sering terjadi seperti keluar kantor pada saat jam kerja.
- 2) Masi kurangnya kesadaran pegawai terhadap apa saja kewajibannya di kantor.
- 3) Masi ada pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaanya.

### **c. Kinerja**

- 1) Masi rendahnya kinerja pegawai dalam mengoperasi komputer.
- 2) Masi kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 3) Masi kurangnya pegawai dalam memberikan saran untuk perbaikan terhadap organisasi

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti mengurai beberapa latar belakang yang telah dibuat untuk diambil permasalahan yang terjadi antara lain:

- 1) Adakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau?
- 2) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel budaya organisasi sebagai moderasi Di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau?

### **1.4 Batasan Masalah**

Agar masalah ini tidak keluar dari permasalahan yang telah dibuat oleh peneliti, maka penelitian tidak akan lebih dari permasalahan “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di dinas kepemudaan dan olahraga kota lubuklinggau”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah yang telah ditemukan dan dideskripsikan di atas maka mempunyai tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.
- b. Mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel budaya organisasi sebagai moderasi Di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain:

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Untuk peneliti memberi kontribusi sebagai cara pelaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif sehingga dapat meningkatnya sumber daya tersebut menjadi lebih baik.
- 2) Bagi penulis dapat lebih mempunyai tambaha pengetahuan wawasan dan lain-lain.
- 3) Bagi Pihak Lain

bagi pihak lain dapat membantu kedepannya apabila ingin mempelajari atau meneliti lebih mendalam tentang masalah yang sama dengan populasi yang lebih besar.

### **b. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau yaitu penelitian diharapkan memberi rekomendasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengoptimalkan fungsi lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Literatur**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini menurut Alex S. Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2015, p. 23).

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan bahwa lingkungan meliputi "jagat kecil": ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan "jagat besar": kota, negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara (Kaswan, 2017, p. 568). Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Robbins lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan

dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Putri, 2016).

#### **b. Faktor Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi:

- 1) Hubungan Karyawan, Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang nya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam berkerja. bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Peraturan Kerja, Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terdapat kepuasan dan kerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan, Dalam hal ini, penerangan bukan lah terbatas terhadap penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apa lagi jika pekerjaan yang di lakukan menuntut ketelitian.

- 5) Sirkulasi udara, Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan ya ni pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan ruangan yang di anggap terlalu panas.
- 6) Keamanan, Lingkungan kerja dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan,di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk berkeja (Sunyoto, 2015, p. 38).

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator yang digunakan dalam variabel ini menurut Sedarmayanti adalah:

- 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 dinginkan 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 seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya..
- 6) Kemampuan bekerja, Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa dan tenang dalam melakukan pekerjaan.



- 7) Hubungan pegawai, dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas tugas yang di embankannya (Budianto & Katini, 2015, p. 108).

#### **d. Jenis- jenis lingkungan kerja**

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Putri, 2016).

#### **e. Unsur – Unsur Lingkungan Kerja**

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja :

- 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan, Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja

yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

- 2) Hubungan antar Karyawan, Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Rahmawanti et al., 2014, p. 3).

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebangga kelompoka dalam menghadapi sesuatu dan tinjauan tertentu. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tetapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrumen, sehingga calon pegawai/karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu area yang berbeda dengan segala tantanganya. Robbins & Coulter mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip,

tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Edison et al., 2018, p. 118).

Menurut Koentjaraningrat budaya juga dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar. dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi pada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi (Busro, 2018, p. 2).

Dalam pandangan Schein budaya organisasi adalah pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah-masalah penyesuaian diri dengan lingkungan eksternal dan integrasi dengan lingkungan internal. Asumsi tersebut telah terbukti, telah dapat diterapkan dengan baik dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah- masalah tersebut (Kaswan, 2017, p. 488).

#### **b. Faktor Budaya Organisasi**

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutipkan oleh, Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan dibandingkan faktor-faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat

rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.

- 1) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
- 2) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama (Busro, 2018, p. 8).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit dikendalikan daripada faktor internal. Namun demikian, faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun, tata krama di luar organisasi juga lebih mudah diadaptasi daripada faktor eksternal yang bersifat makro apalagi menyangkut ekonom global yang sangat tidak mungkin di atasi, kecuali dibantu oleh regulasi negara.

### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Untuk menentukan indikator secara pasti mengenai budaya organisasi jauh lebih sulit tetapi penulis mengambil dari beberapa pendapat para ahli mengenai indikator yang menentukan budaya organisasi. Khun Chin Sophonpanich memerinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

- 1) Ketekunan (dilligency);
- 2) Ketulusan (sincerity);
- 3) Kesabaran (patience); dan
- 4) Kewirausahaan (entrepreneurship) (Busro, 2018, p. 22)..

### **d. Karakteristik Budaya Organisasi**

Karakteristik budaya organisasi menyebutkan sepuluh karakteristik yang memengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampuran dan menunjang antara lain:

- 1) Inisiatif individu, Budaya organisasi yang selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan internal dan eksternal.
- 2) Toleransi berisiko, Budaya organisasi yang selalu memberi dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif, dan berani mengambil risiko selalu dikembangkan dalam organisasi.
- 3) Direction (pengarahan), Budaya organisasi yang selalu memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan organisasi yang dicita-citakan bersama.
- 4) Keterpaduan, Budaya organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan, keterpaduan antara perubahan eksternal dan perubahan internal.
- 5) Dorongan manajemen, Budaya organisasi yang terus-menerus memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi.
- 6) Kontrol, Budaya organisasi yang selalu mengontrol apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

- 7) Identitas, Budaya organisasi yang mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Perbedaan ini bertujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme.
- 8) Sistem imbalan, Budaya organisasi yang mengedepankan sistem imbalan yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.
- 9) Toleransi terhadap konflik, Budaya organisasi yang memberikan toleransi terjadinya konflik yang bersifat membangun, dan dapat memicu terjadinya perubahan ke arah positif.
- 10) Pola Komunikasi, Budaya organisasi yang mendepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertikal dan horizontal (Busro, 2018, p. 17).

#### **e. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka: (1) bersikap terhadap profesinya, (2) beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerjanya, serta (3) berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Ketika ketiga hal itu telah terlaksana, maka terbentuklah: (1) sistem nilai, (2) kebiasaan (habits), dan (3) etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupan seluruh anggota organisasi. Dengan terbentuknya tiga hal tersebut, akan mampu mendorong diberikannya apresiasi kepada karyawan yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja.

Dengan budaya organisasi yang baik akan terbentuk perilaku anggota organisasi menjadi lebih baik, lebih disiplin, lebih termotivasi, lebih berkinerja. Budaya organisasi itu sendiri dapat dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan organisasi yang mengeluarkan suatu kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut. Budaya organisasi sebenarnya adalah budaya sektoral. Artinya, budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi itu sendiri, bukan berlaku bagi seluruh organisasi sejenis (Busro, 2018, p. 5).

### **2.1.3 Kinerja**

#### **a. Pengertian kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ivancevich, Kono- paske, dan Matteson bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, performance di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja (Busro, 2018, p. 87).

Menurut Michael Armstrong manajemen kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim (Edison et al., 2018, p. 188). Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2017, p. 176).

Dapat disimpulkan, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Di bawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi, yaitu:

### 1) Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika "ya", perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

### 2) Teknologi/Mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika "tidak", perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

### 3) Metode/Sistem

Apakah metode/sistem yang ada mendukung? Jika "tidak", dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar- orang/bagian (Edison et al., 2018, p. 191).

## **c. Indikator Kinerja**

Menurut Wirawan ada beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian kinerja yaitu:



- 1) Kualitas hasil kerja.
- 2) Kuantitas hasil kerja.
- 3) Disiplin kerja.
- 4) Inisiatif.
- 5) Ketelitian.
- 6) Kejujuran.
- 7) Kreativitas (Busro, 2018, p. 99).

#### **d. Prinsip Kinerja**

prinsip-prinsip kinerja yaitu sebagai beriku:

- 1) Strategis, Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.
- 2) Holistik, Manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, review, evaluasi, dan perbaikan kinerja.
- 3) Terintegrasi, Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara Masukan, Proses, Hasil dan Manfaat.
- 4) Perumusan Tujuan, Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
- 5) Perencanaan, Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisikan tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengordinasikan, aktivitas.
- 6) Umpan Balik, Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus.
- 7) Pengukuran, setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi. Untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia.
- 8) Perbaikan Kinerja, Kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan.
- 9) Berkelanjutan, Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus-menerus.

- 10) Menciptakan, Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.
- 11) Pengembangan, Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia didalamnya. Baik sebagai individu maupun tim.
- 12) Kejujuran, Kejujuran menampilkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manaje, pekerja, dan rekan kerja.
- 13) Pelayanan, Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap stakeholder, yaitu pekerja, manajer, pemilik, dan pelanggan.
- 14) Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang perkembangan kinerja.
- 15) Konsensus dan Kerja Sama, Manajemen kinerja mengandalkan pada konsensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan dari pada menekankan pada kontrol dan mealakukan paksaan.
- 16) Komunikasi Dua Arah, Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi antara atasan dan bawahan.
- 17) Berbagi Harapan, Dalam manajemen kinerja, manajer dapat mengklarifikasi apa yang mereka harapkan dari individu dan tim untuk melakukan.
- 18) Mengelolah Prilaku, Manajemen kinerja perlu memastikan bahwa individu terdorong berperilaku dengan car yang memungkinkan dan memperkuat hubungan kerja yang lebih baik.
- 19) Bermain, Manaajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain.
- 20) Rasa Kasihan, Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain (Wibowo, 2016, p. 7)

#### **e. Kreteria Untuk Menilai Kinerja**

Program manajemen kerja yang mempunyai ruang lingkup yangbe sar dan menjamah semua elemen yang didayagunakan untuk menins karkan kinerja organisasi. Menurut Bernardin and Russel (2011- 3) terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan:

- 1) Ouality, yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
- 2) Quantity, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

- 3) Timeliness, yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan de- waktu yang lebih cepat dari malkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- 4) Cost effectiveness, yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- 5) Need for supervision, yaitu tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- 6) *Interpersoanl impact*, yaitu tingkat yang menunjukkan seseorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja (Busro, 2018, p. 96).

#### **2.1.4 Variabel Moderasi**

Variabel moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 221).

## **2.2 Penelitian Yang Relevan**

- a. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan dan pengaruh motivasi pada hubungan antara penilaian

kinerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan uji interaksi atau Moderated Regression Analysis(MRA). Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap perusahaan manufaktur di Batam pada Industri Elektronik. Sampel penelitian berjumlah 146 karyawan, di pilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Indria Hangga Rani dan Mega Mayasari dengan judul “Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi pada hubungan penilaian kinerja dan kinerja karyawan pada karyawan tetap level operator di industri elektronik di Pulau Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa Motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak bertindak sebagai variabel moderasi

dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan (Indria Hangga Rani, n.d.).

- b. Penelitian ini dilakukan oleh cici firdian pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah, pertama, untuk mendeskripsikan organisasi budaya, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang. Kedua mengetahui apakah lingkungan kerja memoderasi dampak budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Instrumen analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang skala dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil analisis rentang skala budaya organisasi termasuk pada kriteria kuat, lingkungan kerja termasuk pada kriteria kondusif dan kinerja termasuk kriteria tinggi. Hasil analisis MRS mengatakan lingkungan memoderasi dampak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Budaya Organisasi (X) pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang termasuk dalam kriteria kuat, kinerja karyawan (Y) di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang termasuk dalam tinggi dan lingkungan kerja (Z) karyawan di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang

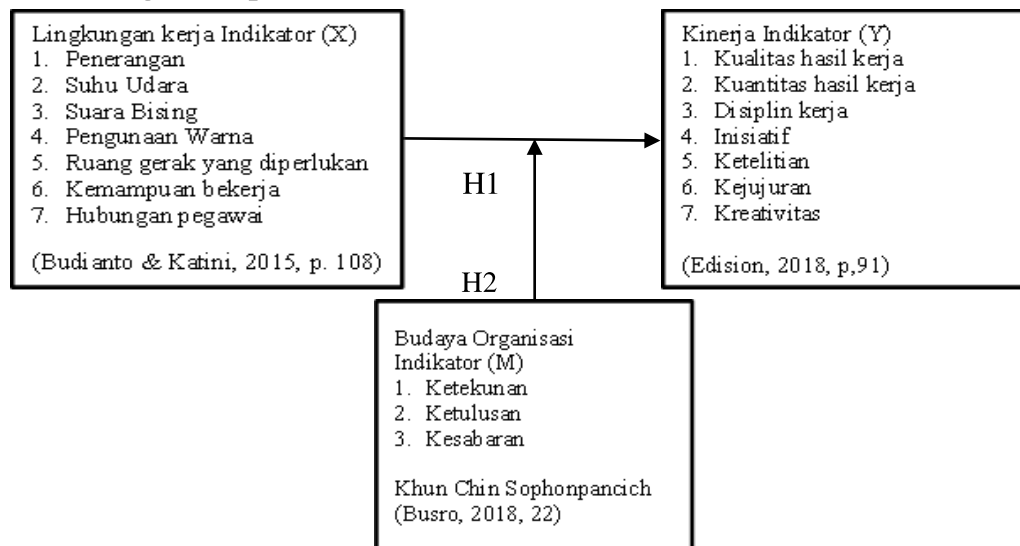
termasuk dalam kriteria kondusif. Lingkungan kerja (Z) dapat memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang (Firdian, 2017).

- c. *The objective of this study is to describe the influence of, work environment, and affiliation motivation on improving the performance of certified teachers at Private Vocational Schools in Tegal City, Indonesia. To achieve this objective, the current study carried out a research survey in Private Vocational Schools of Tegal City. Therefore, data collection was achieved by using survey questionnaire and respondents of the study was school teachers. Thus, this study used quantitative research approach with cross-sectional research design. Data were analyzed by using latest technique, namely; Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results of the study showed that the leadership of the principal, the work environment, and the motivation to affiliate were well perceived by the teachers. Both principal leadership and work environment had direct effects on improving the certified teacher's performance. The teacher's performance can be explained by independent head leadership and work environment variables, however, for independent variables namely; motivation to affiliate did not have enough significant influence. Hence, teacher's performance can be improved through the leadership of principals and a conducive work environment (Hartinaha et al., 2019).*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi afiliasi pada peningkatan kinerja guru

bersertifikat di Sekolah Menengah Swasta di Kota Tegal, Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian saat ini melakukan survei penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Kota Tegal. Oleh karena itu, pengumpulan data dicapai dengan menggunakan kuesioner survei dan responden penelitian adalah guru sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional. Data dianalisis dengan menggunakan teknik terbaru, yaitu; Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi untuk afiliasi dirasakan dengan baik oleh para guru. Baik kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki efek langsung pada peningkatan kinerja guru bersertifikat. Namun, kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala independen dan lingkungan kerja, untuk variabel independen yaitu; motivasi untuk afiliasi tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Karenanya, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif.

### 2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikir yang telah dibuat (Sujarweni, 2015, p. 68). hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu.

H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

H2 :Budaya Organisasi menguatkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

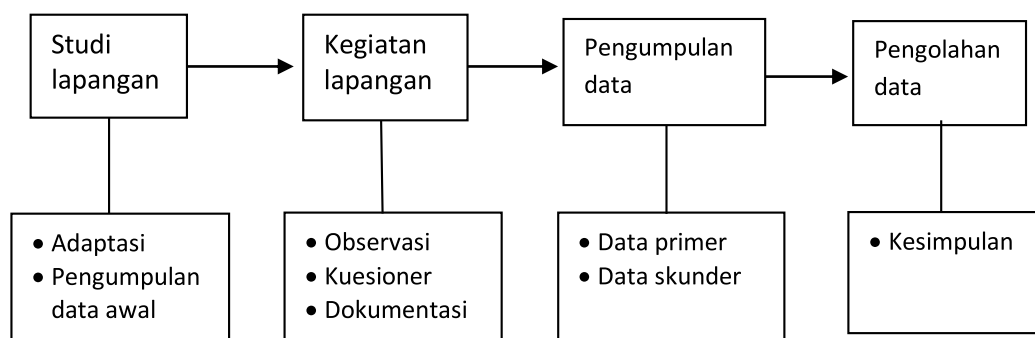




### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif atau hubungan. Penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya indenpen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lainnya (Sujarweni, 2015, p. 71).

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau”.



Gambar 3.1 Desain penelitian

### 3.3 Variabel penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, p. 38). Yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

Lingkungan Kerja (X) adalah variabel independen atau variabel bebas Budaya Organisasi (M) sebagai variabel moderasi variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen Kinerja (Y) adalah variabel dependen atau variabel terikat.

#### 3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2  
Definisi Operasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Penelitian
Lingkungan Kerja(X)	Lingkungan Kerja (X) menurut Alex S. Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat diartikan 'empat seseorang bekerja (Sunyoto, 2015, p. 23).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan.</li> <li>2. Suhu udara.</li> <li>3. Suara bising.</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan.</li> <li>6. Kemampuan bekerja.</li> <li>7. Hubungan pegawai.</li> </ol>	Likert

Budaya Organisasi (M)	Menurut Koentjaraningrat budaya juga dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar (Busro, 2018, p. 2).	1. Ketekunan 2. ketulusan 3. kesabaran	likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Michael Armstrong manajemen kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim (Edison et al., 2018, p. 188)	1. Kualitas hasil kerja. 2. Kuantitas hasil kerja. 3. Disiplin kerja. 4. Inisiatif. 5. Ketelitian. 6. Kejujuran. 7. kreativitas.	Likert

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, p. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang berjumlah 38 orang 30 PNS dan 8 TKS.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, p. 81). Penulis mengambil semua Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang berjumlah 38 orang yang dijadikan sampel jenuh.

sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel.

### **3.5 Sumber Data**

Jenis-jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya antara lain:

#### **a. Data Primer**

data yang diperoleh dari responden melalui kuesoner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

#### **b. Data Sekunder**

Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain-lainnya (Sujarweni, 2015, p. 89).

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lainnya (Sugiyono, 2018, p. 137). Dalam melakukan observasi peneliti melihat langsung tempat penelitian, melakukan pembagian angket atau

kuesioner kepada pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

#### **b. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018, p. 137). Dalam pembagian kuesioner atau teknik pengumpulan data, peneliti membagikan angket atau kuesioner kepada responden atau pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

#### **c. Dokumentasi**

Tidak kalah penting dari metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2014, p. 274). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi, untuk mencari data, visi dan misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

### **3.7 Instrumen Penelitian.**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket. Untuk itu sebelum angket dalam bentuk kuesioner digunakan, sebaiknya dilakukan uji coba terlebih dahulu. Uji coba ini

dimaksudkan untuk mengetahui validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, regresi sederhana, korelasi sederhana dan uji t (Sugiyono, 2018, p. 102). Uji coba ini dilaksanakan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang berjumlah 38 orang

Tabel 3.3  
Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian			
No	Variabel	Keterangan Variabel	Indikator
1	X	Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Karyawan</li> <li>2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja</li> <li>3. Peraturan Kerja</li> <li>4. Penerangan</li> <li>5. Sirkulasi Udara</li> <li>6. Keamanan</li> </ol>
2	M	Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketekunan</li> <li>2. ketulusan</li> <li>3. kesabaran</li> </ol>
3	Y	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil kerja.</li> <li>2. Kuantitas hasil kerja.</li> <li>3. Disiplin kerja.</li> <li>4. Inisiatif.</li> <li>5. Ketelitian.</li> <li>6. Kejujuran.</li> <li>7. Kreativitas</li> </ol>

Setiap soal diberikan 5 pilihan jawaban dengan menggunakan *skala likert*, *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi setiap orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diambil dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dibuat

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa persetujuan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju (Hartono, 2019, p. 192). Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan skor, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju(TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan disetiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sujarweni, 2015, p. 108).

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (\text{Sujarweni, 2015, p. 108})$$



$r$  = Indeks korelasi

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor pernyataan

$y$  = Skor total

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Musi Rawas. Maka untuk itu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut (Sujarweni, 2015, p. 110).

$$r \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Sujarweni, 2015, p. 110})$$

$r$  = koefisien reliability instrument (cronbachalfa)

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir

$\sigma_t^2$  = total varians.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan Chi Kuadrat ( $X^2$ ) (Sujarweni, 2015, p. 120).

$$X^2 = \frac{(f_1 - f_n)^2}{f_n} \quad (\text{Sujarweni, 2015, p. 120})$$

Keterangan

$x^2$  = Chi Kuadrat hitung

$f_n$  = Frekuensi yang diharapkan

$f_1$  = frekuensi / jumlah data hasil observasi

Kriteria:

Chi kuadrat hitung > Chi kuadrat table maka data tidak berdistribusi normal

Chi kuadrat hitung < Chi kuadrat table maka data berdistrusi normal.

#### 3.9.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji tersebut digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity. Langkah-langkah dilakukan dengan prosedur : Analyze -> Compare Mean -> Mean, masukan variabel dependen ke kontak

dependen list, -> Klik Options -> beri tanda centang pada pilihan test for linearity ->Continue ->Ok (Kasmadi, 2014, p. 120).

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2018, p. 167).

### **3.10 Teknik Analisis Data**

#### **3.10.1 Uji Regresi Sederhana**

Regresi sederhana digunakan bila hanya ada suatu variabel prediktor dan satu variabel terikat. Model persamaan regresi sederhana atau disebut dengan *simple linier regression* dimana model ini hanya mempunyai dua variabel dan dapat disebut juga dengan *bivariate linier regression*. (Hartono, 2019, p. 282)

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompetensi

e = Error Term

### 3.10.2 Uji Koefisien Korelasi

Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika ada hubungan seberapa besar hubungannya. Untuk menyatakan hubungan digunakan koefisien korelasi yang besarnya antara 0 sampai  $\pm 1$  (-1 sampai +1). Koefisien korelasi 0,000 sampai +1,000 disebut korelasi positif. Koefisien korelasi 0,000 sampai -1,000 disebut korelasi negatif. (Hartono, 2019, p. 260)

Rumus yang digunakan:

$$R_{Xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Hartono, 2019, p. 260})$$

Keterangan:

$R_{Xy}$  = Koefisien Korelasi

X = Skor Pernyataan

Y = Skor Total

N = Jumlah Responden

### 3.10.3 Uji t

Untuk menguji hipotesis maka menggunakan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Hartono, 2019, p. 229})$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Ho:  $\rho = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Ha:  $\rho \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Ho:  $\rho = 0$ , budaya organisasi tidak menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

Ho:  $\rho \neq 0$ , budaya organisasi menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau.

### 3.11 Uji Nilai Selisih Mutlak

Frucot and Shearon (1991) mengajukan model regresi yang agak berbeda untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen dengan rumus persamaan regresi: (Ghozali, 2018, p. 231)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 |X_1 - X_2|$$

Langka analisis

- a. Buka file Employee.xls di program excel
- b. Buatlah variabel baru standardize Salbegin (ZSalbegin) dan standardize Educ (Zeduc) dengan cara:
- c. Dari menu utama SPSS pilih *Analyze*, kemudian pilih **Descriptive Statistic**, lalu pilih **Descriptives**
- d. Tampak tampilan windows descriptives, masuklah dalam kotak variabel, variabel yang akan kita standardize yaitu Salbegin dan Educ, lalu pilih save standardize value as variable dan tekan OK  
Pada SPSS data editor kita punya variabel baru Zsalbegin (standardized Salbegin) dan Zeduc (standardized Educ)
- e. Dari SPSS data editor kita pilih menu *Transform*, kemudian pilih submenu *Compute*
- f. Pada kotak **Target Variable** isikan nama variabel misalkan AbsX1\_X2 (variabel ini merupakan | Zsalbegin-Zeduc|)
- g. Pada kotak Numeric Expression isikan fungsi ABS(numexpr) untuk membuat nilai absolut. Lalu isikan pada (numexpr) menjadi ABS(Zsalbegin-Zeduc)

h. Lalu tekan OK, dan pada SPSS data editor ada tambahan variabel baru

AbsX1\_X2 yang tidak lain adalah [Zsalbegin-Zeduc]

## **BAB IV**

### **HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuk Linggau. Alamat : Jl. Depati Said Kel. Ulak Lebar, Kota Lubuklinggau.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang kepemudaan dan olahraga. Lembaga ini mempunyai visi dan misi sebagai berikut ;

Visi :

Menjadi lembaga yang profesional dalam mewujudkan olahraga dan pemuda Kota Lubuklinggau yang berprestasi, berdaya saing dan berbudaya dalam rangka pembentukan karakter bangsa.

Misi :

1. Meningkatkan kapasitas pemuda dan kapabilittas kelembagaan Dinas Kepemudaan dan Olahraga
2. Meningkatkan pemuda yang produktif berorientasi mandiri.
3. Meningkatkan olahragawan berprestasi dan sarana dan prasarana olahraga.

Tugas Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau adalah melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemuda dan olahraga serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Provinsi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.



## 3.2 Hasil Penelitian

### 3.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Instrumen yang diambil peneliti berdasarkan teori tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga kota Lubuklinggau. Dalam pembuatan instrumen, peneliti menyesuaikan instrumen dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Maka untuk itu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas dan apabila hasil dari uji coba tersebut valid dan reliabel maka peneliti dapat meneruskan penelitian untuk 38 pegawai sebagai sampel di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS version 23.

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n=20	Ket
1	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	0,757	0,444	Valid
2	Cahaya lampu yang terang akan mempercepat saya dalam menyiapkan pekerjaan	0,694	0,444	Valid
3	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan silau.	0,668	0,444	Valid
4	Kondisi udara di ruangan kerja memberi kenyamanan pada saya saat bekerja	0,607	0,444	Valid
5	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	0,690	0,444	Valid
6	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik.	0,632	0,444	Valid
7	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin.	0,559	0,444	Valid
8	Tingkat kebisingan dalam bekerja	0,686	0,444	Valid

	mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.			
9	Ruang yang kondusif untuk bekerja lebih nyaman.	0,797	0,444	Valid
10	Warna dinding pada ruangan saya bekerja sangat mendukung kedalam pikiran saya dalam bekerja.	0,757	0,444	Valid
11	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.	0,694	0,444	Valid
12	Semua bangunan telah diwarnai dengan merata sehingga enak dipandang.	0,668	0,444	Valid
13	Penataan ruang memudahkan saya dalam bekerja.	0,607	0,444	Valid
14	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	0,690	0,444	Valid
15	Setiap ruang pegawai telah diberikan kenyamanan untuk melakukan pekerjaan.	0,632	0,444	Valid
16	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas.	0,599	0,444	Valid
17	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari untuk menyelesaikan tugas.	0,686	0,444	Valid
18	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai Permintaan atasan.	0,797	0,444	Valid
19	Hubungan sesama pegawai berlangsung baik.	0,757	0,444	Valid
20	Hubungan atasan dan bawahan berlangsung baik.	0,694	0,444	Valid
21	Dengan adanya hubungan pegawai yang baik dapat membuat semangat dalam bekerja.	0,668	0,444	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.1 di atas menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas dengan pernyataan 21 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,599 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan  $r_{hitung} > (CITC) > r_{tabel}$  pada

tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2  
Hasil uji validitas budaya organisasi

No	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n=20	Ket
1	pegawai harus memiliki ketekunan yang tinggi dalam bekerja.	0,629	0,444	Valid
2	Setujukah peraturan di organisasi ini benar-benar Anda patuhi.	0,657	0,444	Valid
3	pegawai Selalu menyelesaikan tugas sampai selesai yang diberikan oleh atasan	0,887	0,444	Valid
4	Setujukah pegawai tulus membantu dalam menyelesaikan tugas yang susah.	0,826	0,444	Valid
5	Saya tulus dan tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya.	0,887	0,444	Valid
6	Tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu.	0,609	0,444	Valid
7	Saya bekerja dengan sabar apa yang saya kerjakan akan medapatkan hasil yang baik.	0,641	0,444	Valid
8	Saya bekerja dengan sabar dan penuh hati-hati.	0,887	0,444	Valid
9	Saya sabar saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut.	0,826	0,444	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.2 di atas menunjukan bahwa variabel budaya organisasi yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas dengan pernyataan 9 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,629 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan  $r_{hitung} > (CITC) > r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3  
Hasil uji validitas kinerja

No	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n=20	Ket
1	Saya mengedepankan kualitas hasil Kerja.	0,703	0,444	Valid
2	Kualitas hasil pekerjaan lebih diutamakan dari pada kuantitas.	0,682	0,444	Valid
3	Pegawai memiliki basis pengetahuan yang luas berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada.	0,691	0,444	Valid
4	Pegawai untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.	0,656	0,444	Valid
5	Pegawai mampu menemukan cara menyelesaikan masalah.	0,711	0,444	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan.	0,692	0,444	Valid
7	Saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan.	0,739	0,444	Valid
8	Memberi teguran kepada pegawai yang sering keluar jam kerja.	0,703	0,444	Valid
9	Memberi teguran kepada pegawai yang tidak masuk kearja tanpa ketearangan.	0,682	0,444	Valid
10	Pegawai mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung.	0,691	0,444	Valid
11	Setujukah pegawai Selalu bersedia untuk mengemukakan dan mencoba ide-ide baru.	0,656	0,444	Valid
12	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan.	0,711	0,444	Valid
13	Kesalahan-kesalahan yang ada dalam proses pengambilan keputusan akan diperbaiki.	0,585	0,444	Valid
14	Memberikan kepercayaan kepada orang lain dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing.	0,559	0,444	Valid
15	Dalam menyelesaikan tugas saya sangat berhati-hati.	0,692	0,444	Valid
16	Pimpinan harus mampu memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan hasil kerjanya.	0,691	0,444	Valid
17	Adil dalam memperlakukan bawahan.	0,656	0,444	Valid
18	Saya menggunakan jam kerja dengan efektif.	0,711	0,444	Valid
19	Setujukah pegawai mampu mengemukakan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas	0,682	0,444	Valid

	pekerjaan.			
20	Setujukah pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitas.	0,691	0,444	Valid
21	Kreativitas dapat menimbulkan hasil pekerjaan yang baik.	0,656	0,444	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.3 di atas menunjukan bahwa variabel kinerja yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas dengan pernyataan 21 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,559 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel kinerja dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan  $r_{hitung} > (CITC) > r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsisten dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Uji reliabilitas yang digunakan peneliti adalah menggunakan rumus *alpha* karena rentan skor yang dipakai 1-5. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf tingkat kepercayaan 95% atau tingkat 5% dimana nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai  $\alpha$ .

Hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan di hasil reliability analisis berikut:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliability Lingkungan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel}}$ n=20	Ket
Lingkungan Kerja (X)	0,939	0,444	reliabel

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,939. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=20$ ,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel lingkungan kerja tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.5  
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel}}$ n=20	Ket
Budaya Organisasi (M)	0,908	0,443	reliabel

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,908. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=20$ ,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel budaya organisasi tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel}}$ n=20	Ket
Kinerja (Y)	0,939	0,443	reliabel

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja sebesar 0,939. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=20$ ,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel kinerja tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

### 3.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, status usia, pekerjaan, umur, pendidikan, dan masa kerja

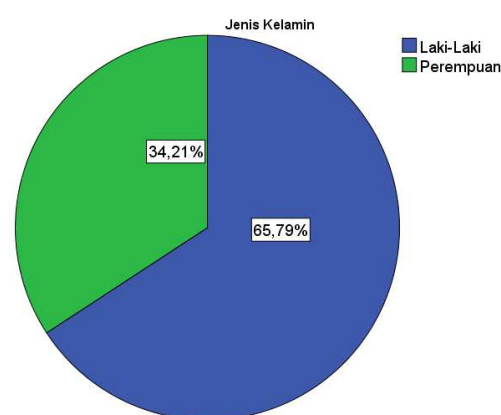
#### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	65,8	65,8	65,8
Perempuan	13	34,2	34,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.1 Pie Chart Jenis Kelamin Responden

Tabel di atas menunjukkan bahwa, sebagian besar responden yang menjawab pertanyaan kuesioner berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 65,8%, sisanya berjenis perempuan sebanyak 13 orang atau 34,2%. Jadi sebagian

besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin laki laki yakni 25 orang atau 65,8%. Adapun persentase data demografis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

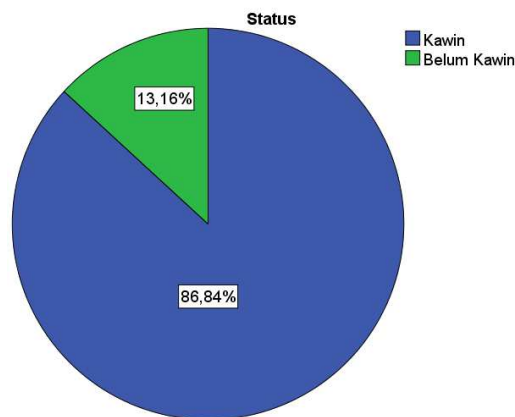
### b. Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.8

Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	33	86,8	86,8	86,8
Belum Kawin	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.2 *Pie Chart* Jenis Status Perkawinan Responden

Tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berstatus perkawinan kawin adalah sebanyak 33 atau 86,8% dan yang belum kawin sebanyak 5 orang atau 13,2%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah kawin yakni 33 orang atau 86,8%. Adapun persentase data demografis responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

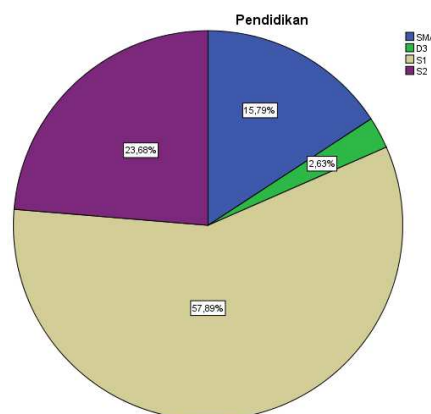


### c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.9  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	15,8	15,8	15,8
	D3	1	2,6	2,6	18,4
	S1	22	57,9	57,9	76,3
	S2	9	23,7	23,7	76,3
	S3	0	0	0	0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.3 *Pie Chart* Jenis Pendidikan Responden

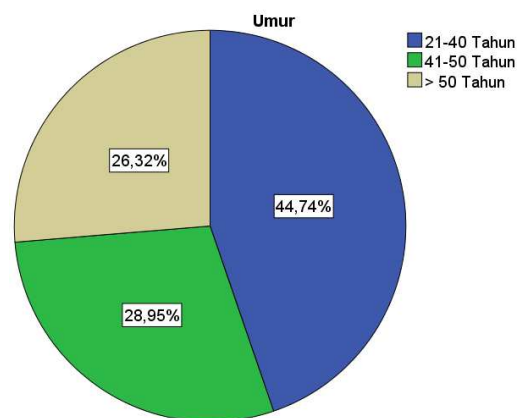
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMA adalah 6 orang atau 15,8%, D3 adalah 1 orang atau 2,6%, S1 adalah 22 orang atau 57,9%, S2 adalah 9 orang atau 23,7%, dan S3 adalah 0 orang atau 0%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah S1 yakni 22 orang atau 57,9%. Adapun persentase data demografis responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

**d. Berdasarkan Umur**

Tabel 4.10  
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 21 Tahun	0	0	0	0
21-40 Tahun	17	44,7	44,7	44,7
41-50 Tahun	11	28,9	28,9	73,7
> 50 Tahun	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.4 *Pie Chart* Jenis Umur Responden

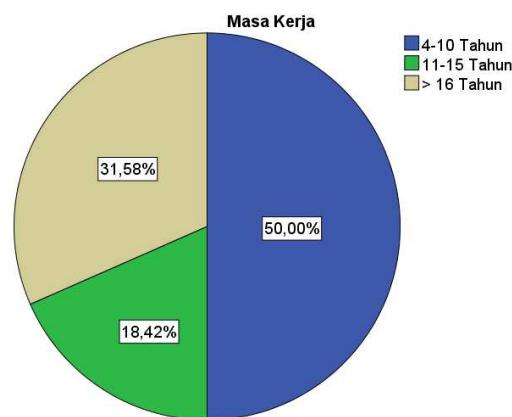
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur < 21 tahun adalah 0 orang 0%, 21-40 tahun adalah 17 orang atau 44,7%, 41-50 tahun adalah 11 orang atau 28,9%, dan > 50 tahun adalah 10 orang atau 26,3%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah umur 21-40 tahun yakni 17 orang atau 44,7%. Adapun persentase data demografis responden berdasarkan umur dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

e. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.11  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4-10 Tahun	19	50,0	50,0	50,0
11-15 Tahun	7	18,4	18,4	68,4
> 16 Tahun	12	31,6	31,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.5 *Pie Chart* Jenis Masa Kerja Responden

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang masa kerja 4-10 tahun adalah 19 orang atau 50,0%, 11-15 tahun adalah 7 orang atau 18,4%, dan > 16 adalah 12 orang atau 31,6%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah masa kerja 4-10 tahun yakni 19 orang atau 50,0%. Adapun persentase data demografis responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

### 3.2.3 Deskripsi Jawaban Responden

Dari penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan variabel masing-masing dapat dilihat sebagai berikut:

#### a. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X)

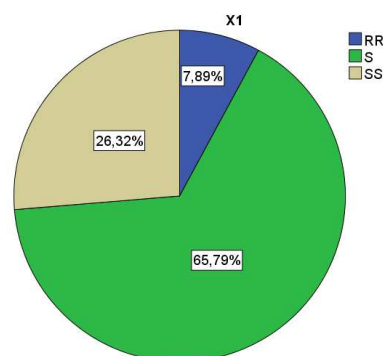
Rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X) dimana pernyataan yang diberikan sebanyak 21 butir.

1. Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4.12  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	73,7
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.6 Pie Chart Jawaban Responden X1

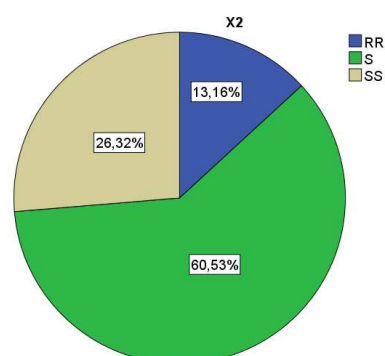
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 10 orang atau 26,3%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan. Adapun persentase data demografis jawaban responden X1 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

2. Cahaya lampu yang terang akan mempercepat saya dalam menyiapkan pekerjaan.

Tabel 4.13  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	73,7
RR (Ragu-Ragu)	5	13,2	13,2	13,2
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.7 *Pie Chart* Jawaban Responden X2

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 10 orang atau 26,3%, S (Setuju) 23 orang atau

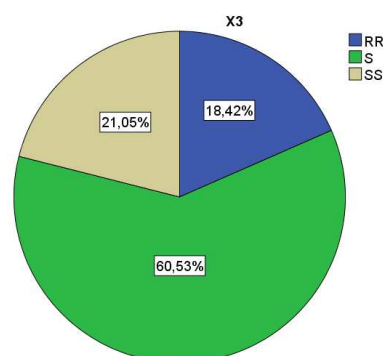
60,5%, RR (Ragu-Ragu) 5 orang atau 13,2%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa cahaya lampu yang terang akan mempercepat saya dalam menyiapkan pekerjaan. Adapun persentase data demografis jawaban responden X2 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

3. Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan silau.

Tabel 4.14  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	8	21,1	21,1	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	78,9
RR (Ragu-Ragu)	7	18,4	18,4	18,4
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.8 *Pie Chart* Jawaban Responden X3

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 8 orang atau 21,1%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 7 orang atau 18,4%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden

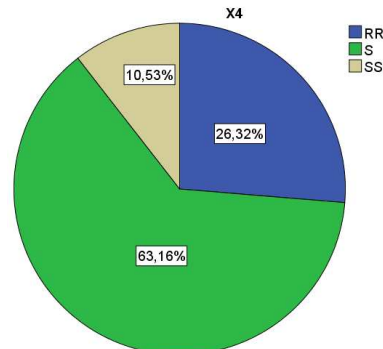
yang paling dominan menyatakan setuju bahwa penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan silau. Adapun persentase data demografis jawaban responden X3 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

#### 4. Kondisi udara di ruangan kerja memberi kenyamanan pada saya saat bekerja.

Tabel 4.15  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	4	10,5	10,5	100,0
S (Setuju)	24	63,2	63,2	89,5
RR (Ragu-Ragu)	10	26,3	26,3	26,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.9 *Pie Chart* Jawaban Responden X4

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 4 orang atau 10,5%, S (Setuju) 24 orang atau 63,2%, RR (Ragu-Ragu) 10 orang atau 26,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kondisi udara di ruangan kerja

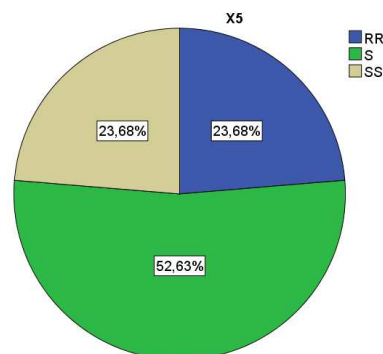
memberi kenyamanan pada saya saat bekerja. Adapun persentase data demografis jawaban responden X4 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

5. Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.

Tabel 4.16  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	20	52,6	52,6	76,3
RR (Ragu-Ragu)	9	23,7	23,7	23,7
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.10 *Pie Chart* Jawaban Responden X5

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 20 orang atau 52,6%, RR (Ragu-Ragu) 9 orang atau 23,7%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tangapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik. Adapun persentase data demografis jawaban responden X5 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

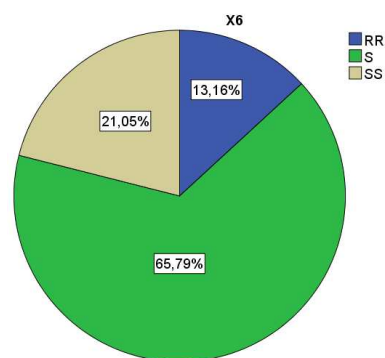


6. Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik.

Tabel 4.17  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	8	21,1	21,1	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	78,9
RR (Ragu-Ragu)	5	13,2	13,2	13,2
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.11 *Pie Chart* Jawaban Responden X6

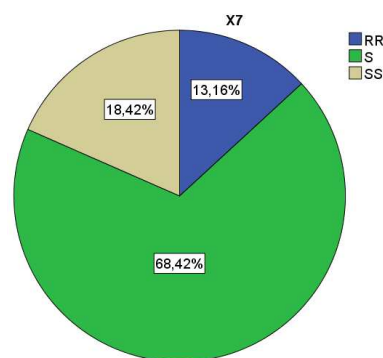
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 8 orang atau 21,1%, S (Setuju) 20 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 5 orang atau 13,2%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik. Adapun persentase data demografis jawaban responden X6 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

## 7. Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin.

Tabel 4.18  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	7	18,4	18,4	100,0
S (Setuju)	26	68,4	68,4	81,6
RR (Ragu-Ragu)	5	13,2	13,2	13,2
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.12 *Pie Chart* Jawaban Responden X7

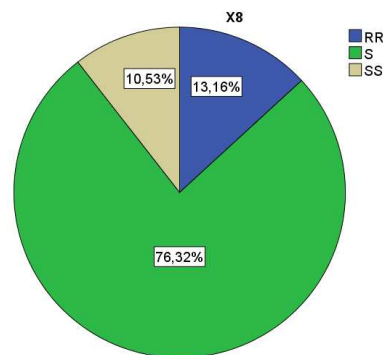
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 8 orang atau 21,1%, S (Setuju) 20 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 5 orang atau 13,2%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin. Adapun persentase data demografis jawaban responden X7 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

8. Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.

Tabel 4.19  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	4	10,5	10,5	100,0
S (Setuju)	29	76,3	76,3	89,5
RR (Ragu-Ragu)	5	13,2	13,2	13,2
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.13 *Pie Chart* Jawaban Responden X8

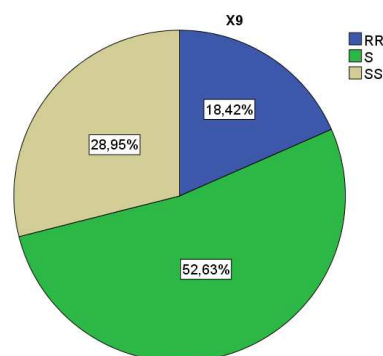
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 4 orang atau 10,5%, S (Setuju) 29 orang atau 76,3%, RR (Ragu-Ragu) 5 orang atau 13,2%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tangapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya. Adapun persentase data demografis jawaban responden X8 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

### 9. Ruang yang kondusif untuk bekerja lebih nyaman.

Tabel 4.20  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	20	52,6	52,6	71,1
RR (Ragu-Ragu)	7	18,4	18,4	18,4
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.14 *Pie Chart* Jawaban Responden X9

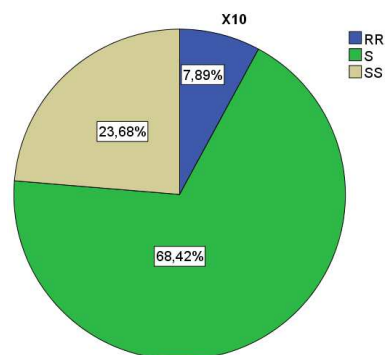
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 20 orang atau 52,6%, RR (Ragu-Ragu) 7 orang atau 18,4%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa ruang yang kondusif untuk bekerja lebih nyaman.. Adapun persentase data demografis jawaban responden X9 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

10. Warna dinding pada ruangan saya bekerja sangat mendukung kedalam pikiran saya dalam bekerja.

Tabel 4.21  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	26	68,4	68,4	76,3
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.15 *Pie Chart* Jawaban Responden X10

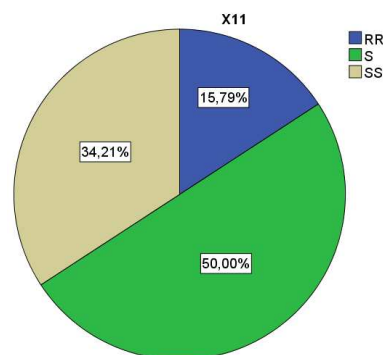
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 26 orang atau 68,4%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa warna dinding pada ruangan saya bekerja sangat mendukung kedalam pikiran saya dalam bekerja.. Adapun persentase data demografis jawaban responden X10 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

11. Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.

Tabel 4.22  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	13	34,2	34,2	100,0
S (Setuju)	19	50,0	50,0	65,8
RR (Ragu-Ragu)	6	15,8	15,8	15,8
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.16 *Pie Chart* Jawaban Responden X11

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 13 orang atau 34,2%, S (Setuju) 19 orang atau 50,0%, RR (Ragu-Ragu) 6 orang atau 15,8%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja. Adapun persentase data demografis jawaban responden X11 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

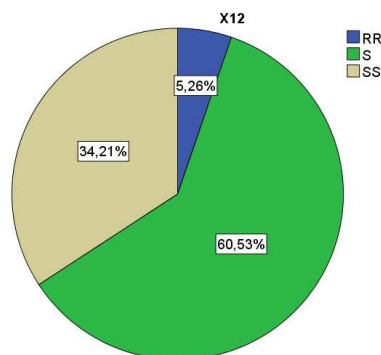
12. Semua bangunan telah diwarnai dengan merata sehingga enak dipandang.

Tabel 4.23

Frekuensi Jawaban Pernyataan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	13	34,2	34,2	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	65,8
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.17 Pie Chart Jawaban Responden X12

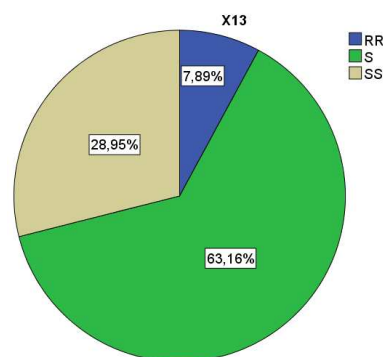
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 13 orang atau 34,2%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa semua bangunan telah diwarnai dengan merata sehingga enak dipandang. Adapun persentase data demografis jawaban responden X12 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

## 13. Penataan ruang memudahkan saya dalam bekerja.

Tabel 4.24  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	24	63,2	63,2	71,1
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.18 *Pie Chart* Jawaban Responden X13

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 24 orang atau 63,2%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa penataan ruang memudahkan saya dalam bekerja Adapun persentase data demografis jawaban responden X13 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

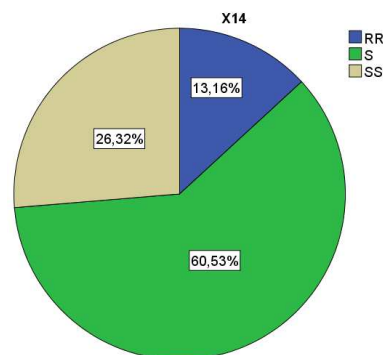


14. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.

Tabel 4.25  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	73,7
RR (Ragu-Ragu)	5	13,2	13,2	13,2
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.19 *Pie Chart* Jawaban Responden X14

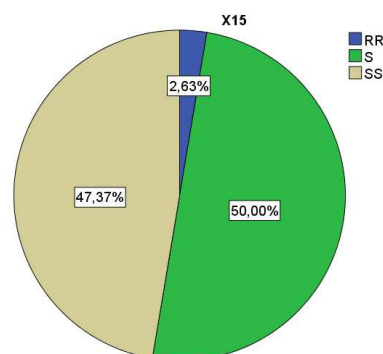
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 10 orang atau 26,3%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 5 orang atau 13,2%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya. Adapun persentase data demografis jawaban responden X14 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

15. Setiap ruang pegawai telah diberikan kenyamanan untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.26  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	18	47,4	47,4	100,0
S (Setuju)	19	50,0	50,0	52,6
RR (Ragu-Ragu)	1	2,6	2,6	2,6
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.20 Pie Chart Jawaban Responden X15

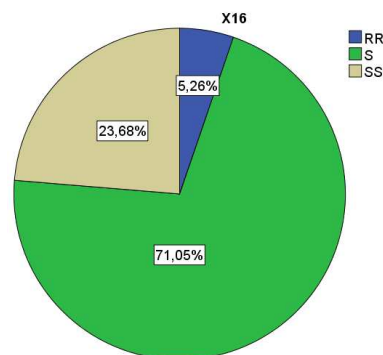
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 18 orang atau 47,7%, S (Setuju) 19 orang atau 50,0%, RR (Ragu-Ragu) 1 orang atau 2,6%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa setiap ruang pegawai telah diberikan kenyamanan untuk melakukan pekerjaan. Adapun persentase data demografis jawaban responden X15 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

16. Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas.

Tabel 4.27  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	27	71,1	71,1	76,3
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.21 *Pie Chart* Jawaban Responden X16

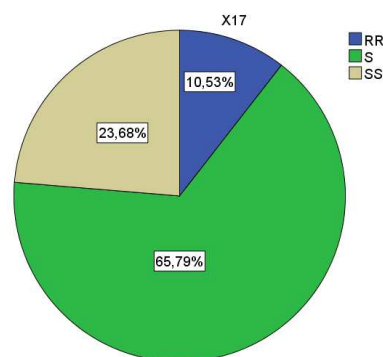
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 27orang atau 71,1%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas. Adapun persentase data demografis jawaban responden X16 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

17. Saya memahami pedoman kerja sehari-hari untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 4.28  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	76,3
RR (Ragu-Ragu)	4	10,5	10,5	10,5
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.22 Pie Chart Jawaban Responden X17

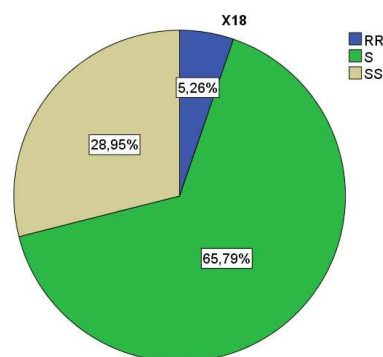
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 4 orang atau 10,5%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya memahami pedoman kerja sehari-hari untuk menyelesaikan tugas. Adapun persentase data demografis jawaban responden X17 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

18. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan atasan.

Tabel 4.29  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	71,1
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.23 Pie Chart Jawaban Responden X18

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tangapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan atasan. Adapun persentase data demografis jawaban responden X18 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

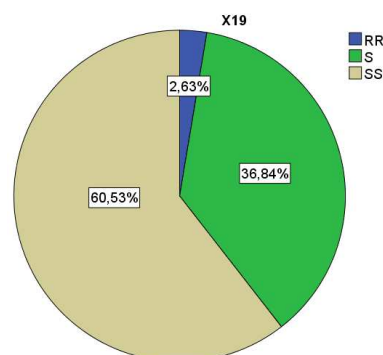
## 19. Hubungan sesama pegawai baerlangsung baik.

Tabel 4.30

Frekuensi Jawaban Pernyataan 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	23	60,5	60,5	100,0
S (Setuju)	14	36,8	36,8	39,5
RR (Ragu-Ragu)	1	2,6	2,6	2,6
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.24 Pie Chart Jawaban Responden X19

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 23 orang atau 60,5%, S (Setuju) 14 orang atau 36,8%, RR (Ragu-Ragu) 1 orang atau 2,6%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa hubungan sesama pegawai baerlangsung baik. Adapun persentase data demografis jawaban responden X19 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

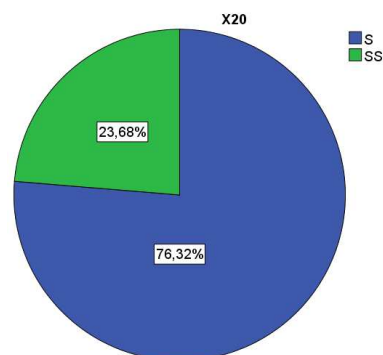
## 20. Hubungan atasan dan bawahan berlangsung baik.

Tabel 4.31

## Frekuensi Jawaban Pernyataan 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	29	76,3	76,3	76,3
RR (Ragu-Ragu)	0	0	0	0
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.25 Pie Chart Jawaban Responden X20

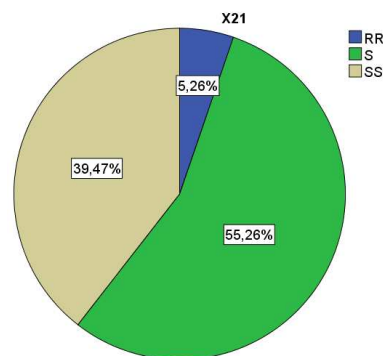
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 29 orang atau 76,3%, RR (Ragu-Ragu) 0 orang atau 0%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa hubungan atasan dan bawahan berlangsung baik. Adapun persentase data demografis jawaban responden X20 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

21. Dengan adanya hubungan pegawai yang baik dapat membuat semangat dalam bekerja.

Tabel 4.32  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	15	39,5	39,5	100,0
S (Setuju)	21	55,3	55,3	60,5
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.26 *Pie Chart* Jawaban Responden X21

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 15 orang atau 39,5%, S (Setuju) 21 orang atau 55,3%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan adanya hubungan pegawai yang baik dapat membuat semangat dalam bekerja. Adapun persentase data demografis jawaban responden X21 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.



## b. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

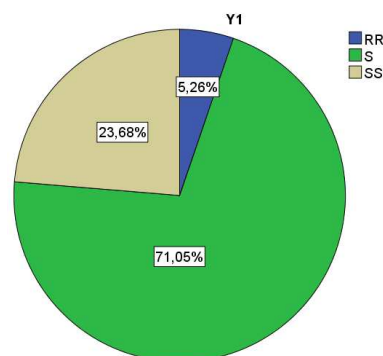
1) Saya mengedepankan kualitas hasil kerja.

Tabel 4.33

Frekuensi Jawaban Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	27	71,1	71,1	76,3
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.27 Pie Chart Jawaban Responden Y1

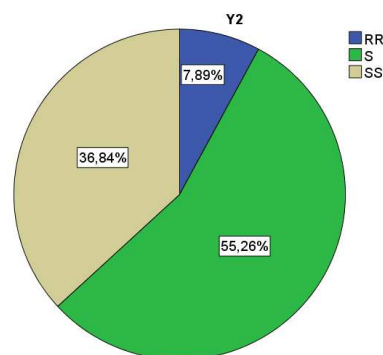
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 27 orang atau 71,1%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya mengedepankan kualitas hasil kerja. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y1 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

2) Kualitas hasil pekerjaan lebih diutamakan dari pada kuantitas.

Tabel 4.34  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	14	36,8	36,8	100,0
S (Setuju)	21	55,3	55,3	63,2
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.28 *Pie Chart* Jawaban Responden Y2

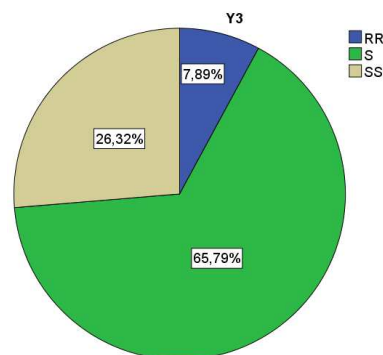
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 14 orang atau 36,8%, S (Setuju) 21 orang atau 55,3%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan lebih diutamakan dari pada kuantitas. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y2 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

3) Pegawai memiliki basis pengetahuan yang luas berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada.

Tabel 4.35  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	73,7
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.29 *Pie Chart* Jawaban Responden Y3

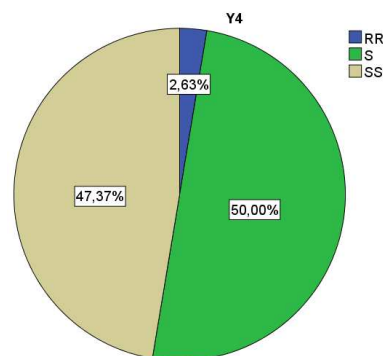
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 10 orang atau 26,3%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki basis pengetahuan yang luas berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y3 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

- 4) Pegawai untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru.

Tabel 4.36  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	18	47,4	47,4	100,0
S (Setuju)	19	50,0	50,0	52,6
RR (Ragu-Ragu)	1	2,6	2,6	2,6
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.30 *Pie Chart* Jawaban Responden Y4

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 18 orang atau 47,4%, S (Setuju) 19 orang atau 50,0%, RR (Ragu-Ragu) 1 orang atau 2,6%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y4 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

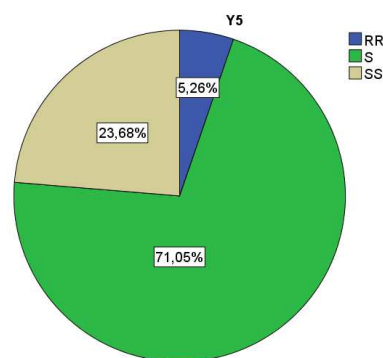
5) Pegawai mampu menemukan cara menyelesaikan masalah.

Tabel 4.37

Frekuensi Jawaban Pernyataan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	27	71,1	71,1	76,3
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.30 Pie Chart Jawaban Responden Y5

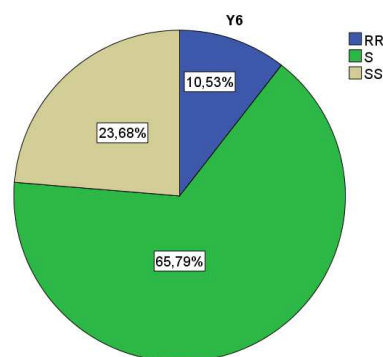
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 27 orang atau 71,1%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menemukan cara menyelesaikan masalah. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y5 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

6) Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan.

Tabel 4.38  
Frekuensi Jawaban Pernyataan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	76,3
RR (Ragu-Ragu)	4	10,5	10,5	10,5
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.31 *Pie Chart* Jawaban Responden Y6

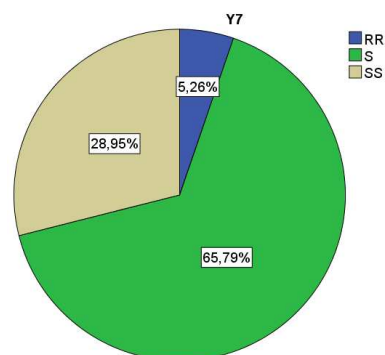
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 4 orang atau 10,5%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y6 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

7) Saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan.

Tabel 4.39  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	71,1
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.32 *Pie Chart* Jawaban Responden Y7

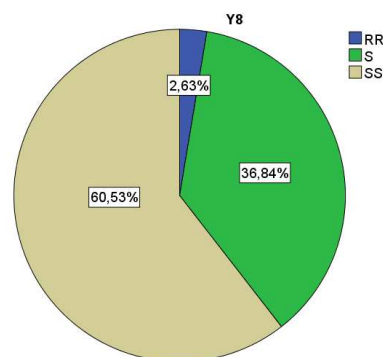
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y7 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

8) Memberi teguran kepada pegawai yang sering keluar jam kerja.

Tabel 4.40  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	23	60,5	60,5	100,0
S (Setuju)	14	36,8	36,8	39,5
RR (Ragu-Ragu)	1	2,6	2,6	2,6
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.33 *Pie Chart* Jawaban Responden Y8

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 23 orang atau 60,5%, S (Setuju) 14 orang atau 36,8%, RR (Ragu-Ragu) 1 orang atau 2,6%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa memberi teguran kepada pegawai yang sering keluar jam kerja. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y8 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

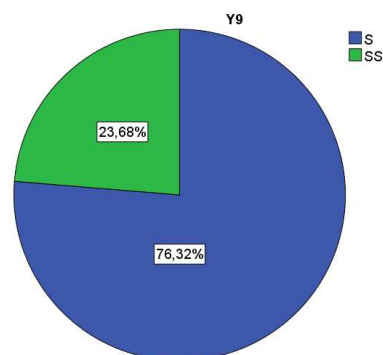


9) Memberi teguran kepada pegawai yang tidak masuk kearja tanpa ketearangan.

Tabel 4.41  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	29	76,3	76,3	76,3
RR (Ragu-Ragu)	0	0	0	0
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.34 *Pie Chart* Jawaban Responden Y9

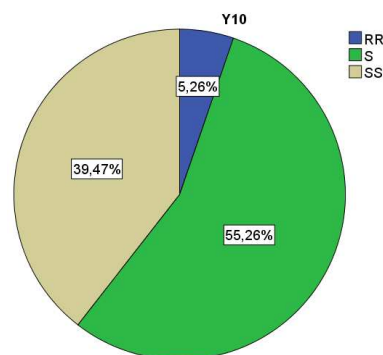
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 29 orang atau 76,3%, RR (Ragu-Ragu) 0 orang atau 0%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa memberi teguran kepada pegawai yang tidak masuk kearja tanpa ketearangan. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y9 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

10) Pegawai mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung.

Tabel 4.42  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	15	39,5	39,5	100,0
S (Setuju)	21	55,3	55,3	60,5
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.35 Pie Chart Jawaban Responden Y10

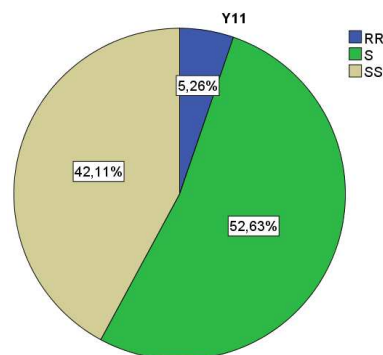
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 15 orang atau 39,5%, S (Setuju) 21 orang atau 55,3%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y10 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

11) Setujukah pegawai Selalu bersedia untuk mengemukakan dan mencoba ide-ide baru.

Tabel 4.43  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	16	42,1	42,1	100,0
S (Setuju)	20	52,6	52,6	57,9
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.36 *Pie Chart* Jawaban Responden Y11

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 15 orang atau 39,5%, S (Setuju) 21 orang atau 55,3%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai Selalu bersedia untuk mengemukakan dan mencoba ide-ide baru.. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y11 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

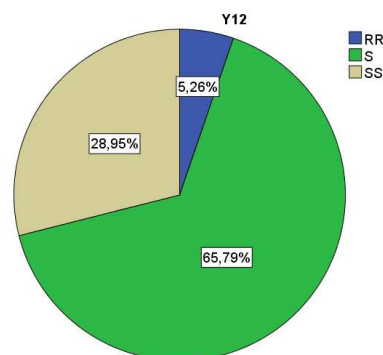
12) Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan.

Tabel 4.44

Frekuensi Jawaban Pernyataan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	71,1
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.37 Pie Chart Jawaban Responden Y12

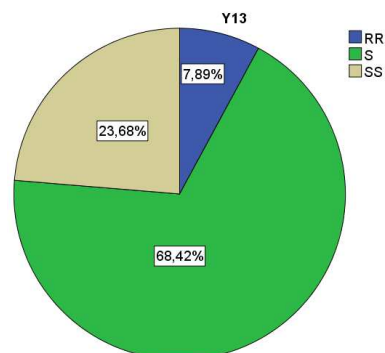
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y12 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

13) Kesalahan-kesalahan yang ada dalam proses pengambilan keputusan akan diperbaiki.

Tabel 4.45  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	26	68,4	68,4	76,3
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.38 Pie Chart Jawaban Responden Y13

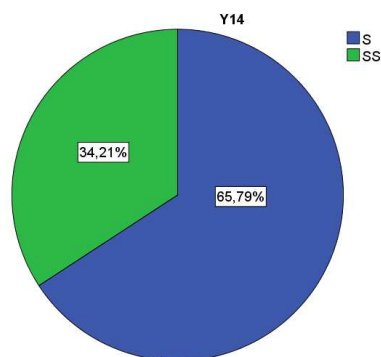
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 26 orang atau 68,4%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kesalahan-kesalahan yang ada dalam proses pengambilan keputusan akan diperbaiki. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y13 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

14) Memberikan kepercayaan kepada orang lain dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing.

Tabel 4.46  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	13	34,2	34,2	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	65,8
RR (Ragu-Ragu)	0	0	0	0
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.39 Pie Chart Jawaban Responden Y14

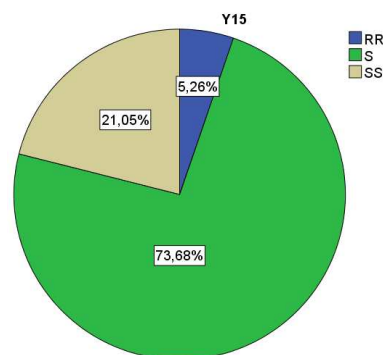
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 13 orang atau 34,2%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 0 orang atau 0%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa memberikan kepercayaan kepada orang lain dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y14 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

15) Dalam menyelesaikan tugas saya sangat berhati-hati.

Tabel 4.47  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	8	21,1	21,1	100,0
S (Setuju)	28	73,7	73,7	78,9
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.40 Pie Chart Jawaban Responden Y15

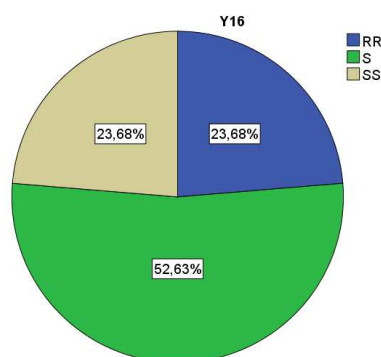
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 8 orang atau 21,1%, S (Setuju) 28 orang atau 73,7%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan tugas saya sangat berhati-hati. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y15 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

16) Pimpinan harus mampu memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan hasil kerjanya.

Tabel 4.48  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	20	52,6	52,6	76,3
S (Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
RR (Ragu-Ragu)	9	23,7	23,7	23,7
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.41 *Pie Chart* Jawaban Responden Y16

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 20 orang atau 52,6%, S (Setuju) 9 orang atau 23,7%, RR (Ragu-Ragu) 9 orang atau 23,7%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan harus mampu memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan hasil kerjanya. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y16 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.



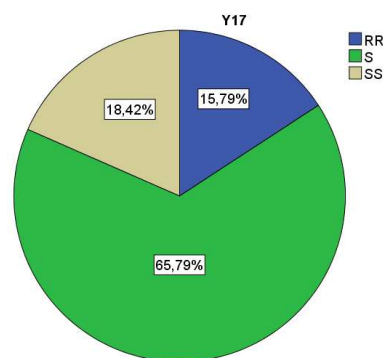
17) Adil dalam memperlakukan bawahan.

Tabel 4.49

Frekuensi Jawaban Pernyataan 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	7	18,4	18,4	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	81,6
RR (Ragu-Ragu)	6	15,8	15,8	15,8
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.42 Pie Chart Jawaban Responden Y17

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 7 orang atau 18,4%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 6 orang atau 15,8%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa adil dalam memperlakukan bawahan. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y17 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

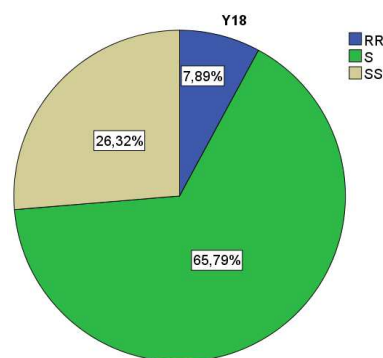
18) Saya menggunakan jam kerja dengan efektif.

Tabel 4.50

Frekuensi Jawaban Pernyataan 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	73,7
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.43 Pie Chart Jawaban Responden Y18

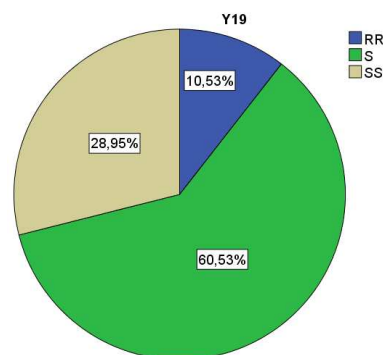
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 10 orang atau 26,3%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya menggunakan jam kerja dengan efektif. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y18 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

19) Setujukah pegawai mampu mengemukakan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Table 4.51  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	71,1
RR (Ragu-Ragu)	4	10,5	10,5	10,5
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.44 *Pie Chart* Jawaban Responden Y19

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 4 orang atau 10,5%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa setujukah pegawai mampu mengemukakan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y19 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

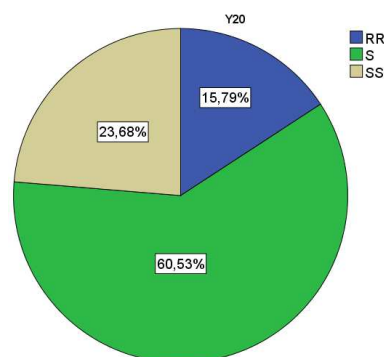
20) Setujukah pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitas.

Tabel 4.52

Frekuensi Jawaban Pernyataan 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	76,3
RR (Ragu-Ragu)	6	15,8	15,8	15,8
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.45 Pie Chart Jawaban Responden Y20

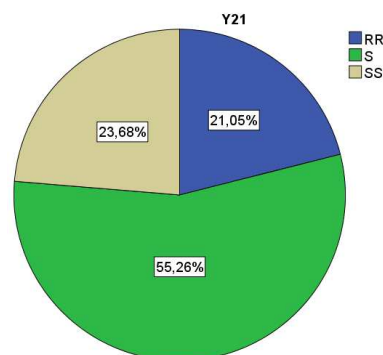
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 6 orang atau 15,8%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa stujukah pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitas. Adapun persentase data demografis jawaban responden Y20 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

21) Kreativitas dapat menimbulkan hasil pekerjaan yang baik.

Tabel 4.53  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	21	55,3	55,3	76,3
RR (Ragu-Ragu)	8	21,1	21,1	21,1
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.46 *Pie Chart* Jawaban Responden Y21

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 21 orang atau 55,3%, RR (Ragu-Ragu) 8 orang atau 21,1%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kreativitas dapat menimbulkan hasil pekerjaan yang baik Adapun persentase data demografis jawaban responden Y21 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

### c. Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

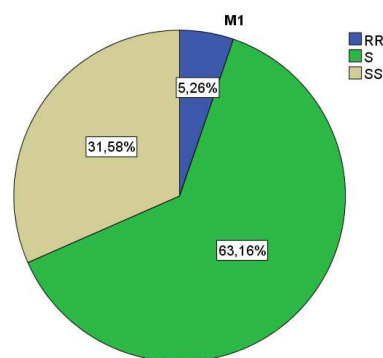
1) pegawai harus memiliki ketekunan yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.54

Frekuensi Jawaban Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	12	31,6	31,6	100,0
S (Setuju)	24	63,2	63,2	68,4
RR (Ragu-Ragu)	2	5,3	5,3	5,3
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.47 Pie Chart Jawaban Responden M1

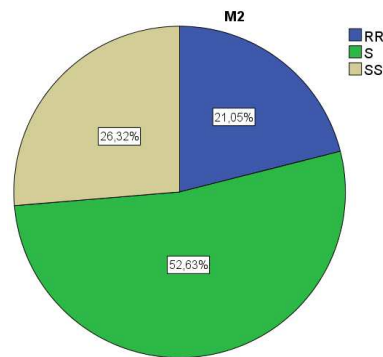
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 12 orang atau 31,6%, S (Setuju) 24 orang atau 63,2%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai harus memiliki ketekunan yang tinggi dalam bekerja. Adapun persentase data demografis jawaban responden M1 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

2) Setujukah peraturan di organisasi ini benar-benar Anda patuhi.

Tabel 4.55  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	20	52,6	52,6	73,7
RR (Ragu-Ragu)	8	21,1	21,1	21,1
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.48 *Pie Chart* Jawaban Responden M2

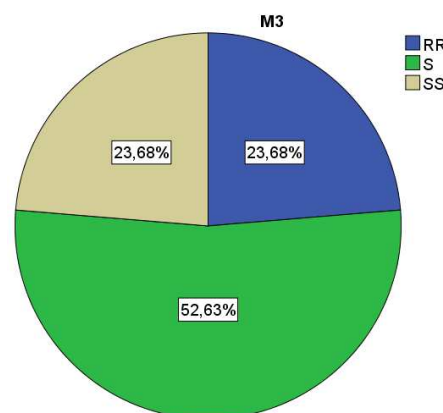
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 12 orang atau 31,6%, S (Setuju) 24 orang atau 63,2%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa setujukah peraturan di organisasi ini benar-benar Anda patuhi. Adapun persentase data demografis jawaban responden M2 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

3) pegawai Selalu menyelesaikan tugas sampai selesai yang diberikan oleh atasan

Tabel 4.56  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	20	52,6	52,6	76,3
RR (Ragu-Ragu)	9	23,7	23,7	23,7
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.49 Pie Chart Jawaban Responden M3

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 12 orang atau 31,6%, S (Setuju) 24 orang atau 63,2%, RR (Ragu-Ragu) 2 orang atau 5,3%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai Selalu menyelesaikan tugas sampai selesai yang diberikan oleh atasan. Adapun persentase data demografis jawaban responden M3 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

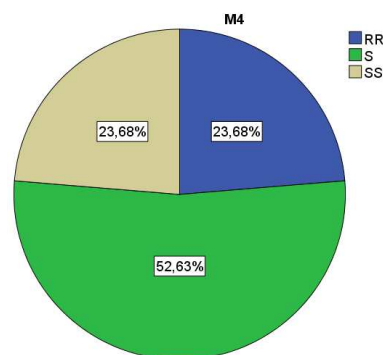


4) Setujukah pegawai tulus membantu dalam menyelesaikan tugas yang susah.

Tabel 4.57  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	20	52,6	52,6	76,3
RR (Ragu-Ragu)	9	23,7	23,7	23,7
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.50 *Pie Chart* Jawaban Responden M4

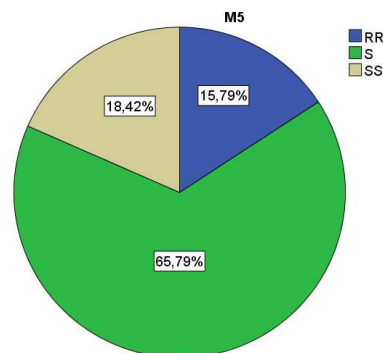
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 20 orang atau 52,6%, RR (Ragu-Ragu) 9 orang atau 23,7%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa setujukah pegawai tulus membantu dalam menyelesaikan tugas yang susah. Adapun persentase data demografis jawaban responden M4 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

5) Saya tulus dan tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya.

Tabel 4.58  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	7	18,4	18,4	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	81,6
RR (Ragu-Ragu)	6	15,8	15,8	15,8
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.51 *Pie Chart* Jawaban Responden M5

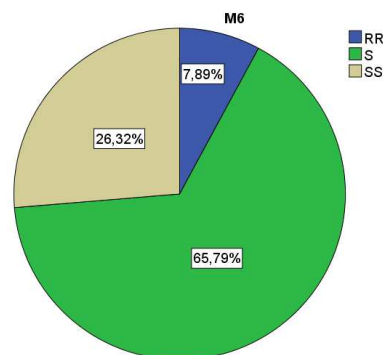
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 7 orang atau 18,4%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 6 orang atau 15,8%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya tulus dan tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya. Adapun persentase data demografis jawaban responden M5 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

6) Tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu.

Tabel 4.59  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	10	26,3	26,3	100,0
S (Setuju)	25	65,8	65,8	73,7
RR (Ragu-Ragu)	3	7,9	7,9	7,9
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.52 Pie Chart Jawaban Responden M6

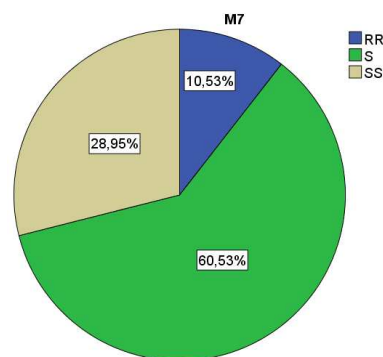
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 10 orang atau 26,3%, S (Setuju) 25 orang atau 65,8%, RR (Ragu-Ragu) 3 orang atau 7,9%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu. Adapun persentase data demografis jawaban responden M6 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

7) Saya bekerja dengan sabar apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik.

Tabel 4.60  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	11	28,9	28,9	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	71,1
RR (Ragu-Ragu)	4	10,5	10,5	10,5
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.53 Pie Chart Jawaban Responden M7

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 11 orang atau 28,9%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 4 orang atau 10,5%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya bekerja dengan sabar apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik. Adapun persentase data demografis jawaban responden M7 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

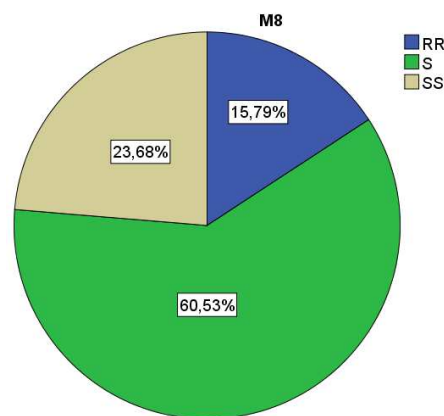
## 8) Saya bekerja dengan sabar dan penuh hati-hati

Tabel 4.61

Frekuensi Jawaban Pernyataan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	23	60,5	60,5	76,3
RR (Ragu-Ragu)	6	15,8	15,8	15,8
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.54 Pie Chart Jawaban Responden M8

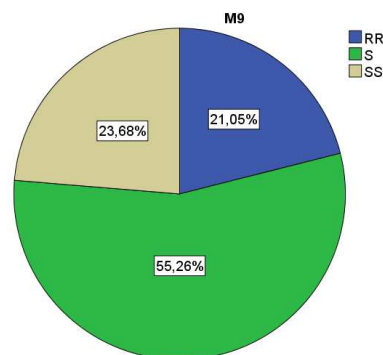
Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 23 orang atau 60,5%, RR (Ragu-Ragu) 6 orang atau 15,8%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya bekerja dengan sabar dan penuh hati-hati. Adapun persentase data demografis jawaban responden M8 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

9. Saya sabar saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Tabel 4.62  
Frekuensi Jawaban Pernyataan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS (Sangat Setuju)	9	23,7	23,7	100,0
S (Setuju)	21	55,3	55,3	76,3
RR (Ragu-Ragu)	8	21,1	21,1	21,1
TS (Tidak Setuju)	0	0	0	0
STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0	0	0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020



Gambar 4.55 Pie Chart Jawaban Responden M9

Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 9 orang atau 23,7%, S (Setuju) 21 orang atau 55,3%, RR (Ragu-Ragu) 8 orang atau 21,1%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0% dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa saya sabar saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut. Adapun persentase data demografis jawaban responden M9 dapat dilihat pada grafik *Pie Chart*.

### 3.2.4 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik.

- 1) Nilai signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka data terdistribusi secara tidak normal.
- 2) Nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi secara normal.

Tabel 4.63  
Hasil Pengujian Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja	kinerja	budaya organisasi
N		38	38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	87,53	88,58	36,82
	Std. Deviation	3,143	3,508	3,471
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,110	,103
	Positive	,098	,110	,103
	Negative	-,091	-,070	-,064
Test Statistic		,098	,110	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020

berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar  $0,200 > 0,05$ , variabel kinerja (Y) sebesar  $0,200 > 0,05$ , dan budaya organisasi  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## b. Uji Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y).

Tabel 4.64

Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * Lingkungan kerja	Between	(Combined)	268,980	11	24,453	3,413	,005
	Groups	Linearity	242,040	1	242,040	33,782	,000
		Deviation from Linearity	26,940	10	2,694	,376	,946
	Within Groups		186,283	26	7,165		
Total			455,263	37			

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai *Linearity* 0,000 < 0,05 dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,946 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y).



### 3.2.5 Teknik Analisis Data

#### a. Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.65

Hasil Uji Regresi Sederhana (Model Summary<sup>b</sup>)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,350	11,149		1,556	,128
lingkungan kerja	,814	,127	,729	6,393	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai  $b = 0,814$  sedangkan nilai constant ( $a$ ) = 17,350 dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 17,350 + 0,814 \text{ lingkungan kerja}$$

- 1)  $a = 17,350$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila apabila variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X$ ) sama dengan nol, maka besarnya variabel kinerja  $Y$  adalah 17,350. Dengan kata lain jika variabel bebas (lingkungan kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah 17,350.
- 2)  $bX_1 = 0,814$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja ( $X$ ), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel lingkungan kerja ( $X$ ) akan meningkatkan variabel terikat kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,814. Jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

## b. Uji Koefisien Korelasi

Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika ada hubungan seberapa besar hubungannya. Untuk menyatakan hubungan digunakan koefisien korelasi yang besarnya antara 0 sampai  $\pm 1$  (-1 sampai +1). Koefisien korelasi 0,000 sampai +1,000 disebut korelasi positif. Koefisien korelasi 0,000 sampai -1,000 disebut korelasi negatif.

Tabel 4.66  
Pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

(Sugiono, 2018, p,184)

Tabel 4.67  
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 <sup>a</sup>	,532	,519	2,434

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja  
Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan Kinerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,729 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang kuat dan nilai korelasi positif

artinya korelasi atau hubungan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja (Y) searah.

### c. Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.68  
Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X) Dengan Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,350	11,149		1,556	,128
	lingkungan kerja	,814	,127	,729	6,393	,000

a. Dependent Variable: kinerja  
Sumber: Data Primer di Olah SPSS Versi 23 Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6,393$  Lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 2,028$  dengan tingkat signifikan =  $0,000 < (a) 0,05$ , hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### d. Uji Moderasi

Tabel 4.69

Hasil Uji Moderasi Variabel Budaya Organisaais (M)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,686	,658	2,051

a. Predictors: (Constant), LK x BO, lingkungan kerja, budaya organisasi  
 Sumber: Data Output Dari Program SPSS 23

Tabel diatas menunjukkan nilai Rsquare setelah adanya variabel moderasi (budaya organisasi) maka di maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,686 atau 68,6% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,532 atau 53,2% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggu, setelah disesuaikan nilai sisanya  $100\% - 68,6\% = 31,4\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kedisiplinan, kompetensi, motivasi dan lain-lain. Dapat dijelaskan bahwa nilai Rsquare sebelum di moderasi adalah 0,532 atau 53,2% dan setelah dilakukan uji moderasi didapatkan nilai Rsquare 0,686 atau 68,6% dengan kata lain tingkat moderasi yang didapat adalah sebesar 15,4%.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

### 3.3 Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, hasil perhitungan uji t, nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,393, sementara itu nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df (n-2) = 38 - 2$ , adalah sebesar 2,028,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material yang ada dalam organisasi, pada umumnya pegawai menginginkan tempat kerjanya yang nyaman, aman, dan memiliki fasilitas yang baik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Hipotesis kedua (H2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (budaya organisasi) maka di dapatkan nilai R Square sebesar 0,686 atau 68,6% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,532 atau 53,2% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% di moderasi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kedisiplinan, kompetensi, motivasi dan lain-lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Setelah dilakukan uji t nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,393, sementara itu nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df (n-2) = 38 - 2$ , adalah sebesar 2,028,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau
2. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Artinya, setelah dimasukan variabel budaya organisasi meningkat menjadi 68,6% yang dapat lebih meningkatkan peranan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% di moderasi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini ini seperti variabel kedisiplinan, kompetensi, motivasi dan lain-lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, pada umumnya sudah baik, namun perlu diperhatikan lagi hal-hal yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik. Seperti penataan ruangan yang rapi, suhu udara yang baik, dan memberikan fasilitas parkir. Agar memberikan dorongan bagi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Kinerja pegawai, pada umumnya juga sudah baik, namun perlu diperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kinerja yang baik, seperti meningkatkan pelatihan dan keterampilan pegawai karena masi rendanya kinerja pegawai dan kemampuan pegawai dalam mengopearasi komputer. Suatu organisasi harus meningkatkan kinerja yang dihasilkan para pegawai guna menciptakan kinerja organisasi yang baik.
3. Budaya organisasi, perlu ditingkatkan lagi disarankan untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian meninggalkan kebiasaan lama yang terjadi keluar kantor dan terlambatnya pergi ke kantor. Sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam instansi, pegawai sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. 3.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komaria, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, cv.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, cv.
- Firdian, C. (2017). *'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Undip.
- Hartinaha, S., Suharsob, P., Umamc, R., Syazalid, M., Lestari, B. D., & Roslina. (2019). *Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*.
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian di Lengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis Dengan IBM SPSS Statistik Version 25*. Zanafa Publising.
- Indria Hangga Rani, M. M. (n.d.). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, cv.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta, cv.
- Putri, Y. S. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawna PT. PLN Persero Area Klaten*. *Studi Manajemen Dan Organisasi*.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPERSS.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Ceter of Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.



