

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA LUBUKLINGGAU**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh:  
BAYU RAHMAT SUGARA  
NIM : 2001010133**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU  
2024**

## **HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

Pada hari Jumat tanggal 2 bulan Februari tahun 2024 telah dilaksanakan Sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Bayu Rahmat Sugara

NIM : 2001010133

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau

### **Tim Penguji**

1. Dr. H. Sardiyo, MM (.....)
2. Irma Idayati, M.Si (.....)
3. Ade Pamalika, M.Stat (.....)

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, SE., MM**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :  
**Bayu Rahmat Sugara**  
**NIM : 2001010133**

**Pembimbing 1**

**Dr. H. Sardiyono, MM**

**Lubuklinggau, 2 Februari 2024**  
**Pembimbing 2**

**Hardi Mulyono, ST., MM**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora**  
**Universitas Bina Insan**

**Dr. Dheo Rimbano, M.Si**

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

- ❖ *Orang lain ga akan paham seberapa susahnya perjuangan dan masa sulit yang kita lalui, orang lain hanya ingin tau bagian success stories.*
- ❖ *Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak kita bakalan bangga dengan diri sendiri bisa berhasil melalui masa masa itu.*

### **Persembahan Kepada:**

- ❖ Kedua orang tua ku yang telah membesarkan dan mendidik ku hingga aku bisa sampai di posisi saat ini.
- ❖ Keluarga besar dan saudara-saudara ku yang telah banyak memberikan dukungan selama ini.
- ❖ Dan semua orang yang selalu ada disetiap proses kuliahku selama ini.
- ❖ Almamaterku.

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Bayu Rahmat Sugara

NIM : 2001010133

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

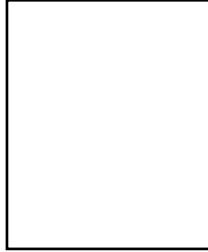
Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

**Lubuklinggau, 2 Februari 2024**  
**Penulis,**

*Materai*  
*10.000*

**Bayu Rahmat Sugara**  
**NIM. 2001010133**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **Biodata**

Nama : Bayu Rahmat Sugara  
Tempat/Tanggal Lahir : Siring Agung, 18 September 2002  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Perumnas Dayang Torek Kel. Ulak Lebar RT 09  
No. 60 Lubuklinggau barat 2

### **Pendidikan**

- SD : SD Negeri 10 Kota Lubuklinggau
- SMP/MTS Sederajat : SMP Negeri 7 Kota Lubuklinggau
- SMA/SMK Sederajat : SMK Negeri 1 Kota Lubuklinggau

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of the work environment on the performance of Lubuklinggau Transportation Service office employees, determine the influence of the work environment on the performance of Lubuklinggau Transportation Service office employees, and find out whether the work environment and organizational culture influence the performance of Lubuklinggau Transportation Service office employees. The research method used was quantitative using work environment (X1) and organizational culture (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. The population used was 56 people with a sampling technique, namely saturated samples. The results of this research were that work environment variables have a significant effect on employee performance. This was proven by the results of the t test, namely work environment This was proven by the results of the t test, namely organizational culture of  $-0.895 < 1.673$ , because  $t_{count} < t_{table}$ , there is no significant influence exerted by organizational culture X2 on the performance of employee Y. There was no simultaneous influence exerted by the work environment and organizational culture on employee performance. This is proven by obtaining an Fcount value of  $2.680 < F_{table} 3.17$ , so the work environment X1 and organizational culture X2 do not have a simultaneous effect on employee Y's performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Populasi yang digunakan berjumlah 56 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan uji t yaitu lingkungan kerja X1 sebesar  $2,136 > 1,673$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh lingkungan kerja X1 terhadap kinerja pegawai Y. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan uji t yaitu budaya organisasi sebesar  $-0,895 < 1,673$ , karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh budaya organisasi X2 terhadap kinerja pegawai Y. Tidak terdapat pengaruh simultan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung} 2,680 < F_{tabel} 3,17$ , maka lingkungan kerja X1 dan budaya organisasi X2 tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Y.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan Skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan Skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

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

1. Bapak/Ibuku Jumaher (Alm) dan Yunarti yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan dan selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
3. Bapak Muhammad Akbar, ST., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina

Insan.

4. Bapak M. Nur Wahid, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.
6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku ketua Program Studi Sistem Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.
7. Ibu Irma Idayati, M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
8. Bapak/Ibu selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Kepala Dinas Perhubungan Lubuklinggau, pegawai, dan staf yang telah banyak membantu dalam keperluan pengumpulan data penelitian Skripsi ini.
10. 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 bagi penulis penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, 2 Februari 2024

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan Tim Penguji.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Pernyataan .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Riwayat Hidup .....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>viii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xv</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Batasan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Literatur .....	8
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	20
2.3 Kerangka Berpikir .....	22
2.4 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel .....	25
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian .....	25
3.2.2 Operasional Variabel .....	26
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Sumber Data .....	27
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.6 Instrumen Penelitian .....	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	31
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.9 Metode Analisis Data .....	34
3.10Tempat dan Waktu Penelitian .....	37

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	38
4.2 Hasil Penelitian .....	39
4.3 Pembahasan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian.....	30
Tabel 3.3 <i>Skala Likert</i> .....	31
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X1.....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi X2.....	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Y.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.5 Karakteristik Jabatan Responden.....	44
Tabel 4.6 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.7 Karakteristik Usia Responden.....	46
Tabel 4.8 Pewarnaan ruang kerja pegawai sesuai dengan keinginan.....	46
Tabel 4.9 Warna ruang kerja dapat membangkitkan semangat kerja.....	47
Tabel 4.10 Kondisi pewarnaan ruang kerja dapat mencairkan suasana pekerjaan.....	47
Tabel 4.11 Seluruh ruangan memiliki penerangan yang cukup.....	48
Tabel 4.12 Suasana ruang kerja tidak gelap.....	48
Tabel 4.13 Kondisi penerangan ruangan tergolong mencukupi atau baik.....	48
Tabel 4.14 Terdapat ventilasi udara di setiap ruangan.....	49
Tabel 4.15 Ruangan memiliki sarana pertukaran udara yang cukup.....	49
Tabel 4.16 Setiap ruang kerja memiliki fasilitas pendingin baik kipas angin maupun AC.....	50
Tabel 4.17 Pegawai memiliki fasilitas keamanan bekerja yang cukup.....	50
Tabel 4.18 Terdapat sarana P3K di kantor.....	50
Tabel 4.19 Kondisi keamanan kendaraan terjamin di area parkir.....	51
Tabel 4.20 Setiap ruangan memiliki peredam suara untuk mencegah kebisingan saat bekerja.....	51
Tabel 4.21 Pegawai tidak pernah terganggu kebisingan saat bekerja.....	52
Tabel 4.22 Pegawai dapat bekerja dengan kondusif karena ruang tempat bekerja tidak pernah bising.....	52
Tabel 4.23 Komunikasi yang terjalin antar pegawai berjalan dengan baik....	53
Tabel 4.24 Walaupun terdapat selisih paham, pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dengan jalan baik.....	53
Tabel 4.25 Pola komunikasi yang terjadi yaitu dua arah.....	53
Tabel 4.26 Pegawai selalu diberi arahan oleh atasan.....	54
Tabel 4.27 Setiap ada peraturan atau pekerjaan baru atasan selalu memberi arahan yang jelas kepada pegawai.....	54
Tabel 4.28 Pegawai mampu mengikuti arahan dengan baik, karena penyampaian mudah dipahami.....	55
Tabel 4.29 Setiap pegawai memiliki fasilitas pendukung saat bekerja.....	55
Tabel 4.30 Kondisi fasilitas pendukung dalam keadaan baik.....	56
Tabel 4.31 Tidak ada fasilitas pendukung pekerjaan yang rusak atau tidak	

dapat digunakan.....	56
Tabel 4.32 Pegawai selalu mengikuti peraturan yang terdapat di instansi .....	56
Tabel 4.33 Tidak pernah terjadi pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai.....	57
Tabel 4.34 Pegawai selalu mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan .....	57
Tabel 4.35 Pegawai mendapatkan imbalan tambahan saat mendapatkan kerja lembur .....	58
Tabel 4.36 Jika pegawai memiliki prestasi yang baik, instansi memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut .....	58
Tabel 4.37 Sistem imbalan yang diberikan dilakukan secara transparan dan tidak dibedakan antar pegawai .....	59
Tabel 4.38 Seluruh pegawai memiliki prestasi kerja yang baik .....	59
Tabel 4.39 Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan instansi .....	60
Tabel 4.40 Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	60
Tabel 4.41 Seluruh pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik .....	60
Tabel 4.42 Pegawai berangkat bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	61
Tabel 4.43 Tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan atau alpa .....	61
Tabel 4.44 Pegawai mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi.....	62
Tabel 4.45 Tidak ada pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh pegawai .....	62
Tabel 4.46 Seluruh pegawai memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi.....	62
Tabel 4.47 Seluruh pegawai memiliki tingkat kerjasama yang baik .....	63
Tabel 4.48 Seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan tim mampu diselesaikan dengan baik .....	63
Tabel 4.49 Setiap pegawai selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.....	64
Tabel 4.50 Setiap pegawai tidak pernah menyuruh orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan .....	64
Tabel 4.51 Jika mengalami permasalahan, pegawai selalu menyelesaikannya.....	65
Tabel 4.52 Pegawai selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dimiliki.....	65
Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4.55 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	67
Tabel 4.56 Hasil Uji Autokorelasi .....	68
Tabel 4.57 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.58 Hasil Uji F.....	70

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	22
Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Tabulasi R Tabel .....	
Lampiran 2. Tabulasi T Tabel .....	
Lampiran 3. Tabulasi F Tabel .....	
Lampiran 4. Tabulasi DW .....	
Lampiran 5. Tabulasi Responden Uji Perbandingan .....	
Lampiran 6. Tabulasi Responden Penelitian .....	
Lampiran 7. Hasil Uji Perbandingan .....	
Lampiran 8. Hasil Pengolahan Data .....	
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian.....	
Lampiran 10. Permohonan Izin Uji Perbandingan .....	
Lampiran 11. Balasan Uji Perbandingan .....	
Lampiran 14. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	
Lampiran 15. Lembar Bimbingan Skripsi.....	
Lampiran 16. Lembar Revisi Sidang Skripsi .....	
Lampiran 17. SK Tim Penelaah Sidang Skripsi .....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada di dalamnya dengan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi (Sulistiawan et al., 2022).

Pegawai yang baik dan dapat mendukung organisasi atau pun perusahaan adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik di sini yaitu kinerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja pegawai menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan. Kinerja dapat dipakai oleh sebuah organisasi untuk evaluasi, baik bagi pegawai secara individu atau kelompok kerja (Surya, 2022). Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, beberapa di antaranya adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang terdapat pada tempat pegawai tersebut bekerja.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat di mana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Pranitasari et al., 2018).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam hal ini dinamika dalam budaya organisasi dapat diartikan sesuatu hal yang dianggap penting dalam organisasi yang harus dipertahankan dan bukan hal bersifat berubah-ubah (Ibrahim, 2021).

Kantor Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang perhubungan serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Provinsi (WALI KOTA LUBUKLINGGAU, 2022). Dinas tersebut beralamat di Kayu Ara, Kec. Lubuk Linggau Bar. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31611. Dinas ini memiliki jam kerja dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB dan dilaksanakan pada hari Senin sampai dengan Jumat.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau. Permasalahan yang pertama adalah di dalam lingkungan kerja beberapa pewarnaan dalam ruangan tidak memiliki warna cerah yang menimbulkan permasalahan pandangan terganggu, perlu adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja pegawai

dapat lebih nyaman dalam bekerja, masih kuranya alat pendingin ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja pegawai, kurangnya fasilitas keamanan seperti kotak P3K di beberapa ruangan, dan tidak terdapat peredam suara sehingga terdengar suara-suara dari ruangan lain yang menimbulkan kebisingan. Permasalahan selanjutnya yaitu di dalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas, beberapa pegawai tidak mendapatkan bonus saat bekerja lembur, dan kurangnya dukungan instansi pada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pada kinerja pegawai ditemukan permasalahan beberapa pegawai tidak pernah menunjukkan prestasi kerja yang baik, kurangnya tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, kurangnya tingkat kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, minimnya tingkat kerjasama beberapa pegawai, dan kurangnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki pegawai sehingga terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, di dalam budaya organisasi masih perlu adanya peningkatan kerja salah satunya dengan melakukan komunikasi yang baik dalam hubungan kerja, khususnya komunikasi atasan dan bawahan menjadi hal yang terpenting karena bisa mengetahui keinginan setiap individu yang ada di dalam organisasi. Sedangkan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik bagi pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi

lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup yang dapat masuk ruang kerja, kebisingan yang dapat mengganggu pendengaran sehingga mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai. Kemudian pada kinerja pegawai ditemukan permasalahan seperti menurunnya kualitas kerja dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di dalam pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut maka Penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

### **a. Lingkungan Kerja**

- 1) Beberapa pewarnaan dalam ruangan tidak memiliki warna cerah yang menimbulkan permasalahan pandangan terganggu.
- 2) Perlu adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih nyaman dalam bekerja.
- 3) Masih kurangnya alat pendingin ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja pegawai.
- 4) Kurangnya fasilitas keamanan seperti kotak P3K di beberapa ruangan.

- 5) Tidak terdapat peredam suara sehingga terdengar suara-suara dari ruangan lain yang menimbulkan kebisingan.

**b. Budaya Organisasi**

- 1) masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas.
- 2) Pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas.
- 3) Beberapa pegawai tidak mendapatkan bonus saat bekerja lembur.
- 4) Kurangnya dukungan instansi pada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

**c. Kinerja Pegawai**

- 1) beberapa pegawai tidak pernah menunjukkan prestasi kerja yang baik.
- 2) Kurangnya tingkat disiplin yang dimiliki pegawai.
- 3) Kurangnya tingkat kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Minimnya tingkat kerja sama beberapa pegawai.
- 5) Kurangnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki pegawai sehingga terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau?
- c. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau?

#### **1.4 Batasan Masalah**

Mengingat betapa luasnya topik permasalahan yang dikaji, maka akan dilakukan pembatasan permasalahan pada penelitian ini, yaitu “penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau”.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah:

- 1.6.1 Bagi tempat penelitian, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kesadaran tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dapat menjadi faktor penting dalam hasil kinerja pegawai yang baik.
- 1.6.2 Bagi Universitas Bina Insan, sebagai bahan referensi perpustakaan yang digunakan oleh mahasiswa dengan penelitian tentang pengaruh lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 1.6.3 Bagi Penulis, sebagai sarana penambah wawasan dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Literatur**

##### **a. Kinerja Pegawai**

###### **1) Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai merupakan pencapaian hasil dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sabilila & Wahyuni, 2022).

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Jundy, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil dari pegawai dengan standar yang ditetapkan.

###### **2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Secara teori, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (Pusparani, 2021):

a) Sikap dan Mental

Sikap adalah petunjuk pemikiran dan perasaan individual tentang orang lain, objek, dan masalah-masalah dalam lingkungan. Mental berarti semua unsur jiwa, termasuk pikiran, emosi, sikap dan perasaan dalam kebulatan yang akan menentukan corak laku, cara menghadapi suatu hal yang menekan perasaan, mengecewakan atau menyenangkan (Han et al., 2019).

b) Pendidikan

Menurut ahli pedagogik dari Belanda, Langeveld, mengemukakan bahwa pengertian pendidikan merupakan suatu bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai tujuan, yaitu kedewasaan (Gilang, 2023).

c) Keterampilan

Keterampilan adalah hasil belajar pada ranah psikomotorik, yang terbentuk menyerupai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik. Maksud dari pendapat tersebut bahwa kemampuan adalah kecakapan dan potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menguasai suatu keahlian yang dimilikinya sejak lahir. Kemampuan tersebut merupakan suatu hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu (Mulyati, 2010).

d) Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill* (Quamila, 2023).

e) Tingkat Penghasilan

Pendapatan atau penghasilan merupakan salah satu unsur yang paling utama dari pembentukan laporan laba rugi dalam suatu perusahaan. Banyak yang bingung mengenai istilah pendapatan. Hal ini disebabkan pendapatan dapat diartikan sebagai *revenue* dan dapat juga diartikan sebagai *income*, maka *income* dapat diartikan sebagai penghasilan dan kata *revenue* sebagai pendapatan penghasilan maupun keuntungan (Maulana, 2018).

f) Gaji dan Kesehatan

Gaji (*sallary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya (Sarkar Phyllis et al., 2022). Kesehatan yaitu merupakan sebuah kondisi yang stabil atau umum dalam sistem koordinasi badan dan jiwa raga manusia atau makhluk hidup lainnya pada rata-rata normal (Adminyl, 2020).

g) Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin

warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952 (Wikipedia, 2023).

h) Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi (Rahsel, 2016).

i) Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana memiliki arti yang sama dengan fasilitas dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Junaidi, 2013).

j) Teknologi

Teknologi adalah suatu kumpulan alat, aturan serta prosedur yang merupakan penerapan dari sebuah pengetahuan ilmiah mengenai sebuah pekerjaan tertentu dalam suatu kondisi yang akan memungkinkan terjadinya pengulangan (Amira, 2023).

k) Kesempatan Berprestasi

Kesempatan berprestasi adalah peluang yang diberikan oleh perusahaan kepada pewartainya untuk meraih suatu hasil yang diusahakannya.

### 3) Upaya Peningkatan Kinerja

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya (Iqram, 2018). Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja pegawai, yaitu:

#### a) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat member sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi.

#### b) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi untuk mempertinggi motivasi dan kinerja.

#### c) Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

d) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya untuk dapat melakukan secara akurat.

**4) Indikator Penilaian Kinerja**

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu (Iqram, 2018):

a) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kinerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

b) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

c) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d) **Kerjasama**

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e) **Tanggung Jawab**

Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

**b. Lingkungan Kerja**

**1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu lingkup pada suatu organisasi yang telah dibentuk sedemikian rupa sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat dua unsur utama yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu rencana tata ruang kantor dan juga kenyamanan kantor (Surya, 2022).

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana (Sulistiawan et al., 2022).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkup pada suatu organisasi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana.

## 2) Unsur-unsur Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja di atas dapat diperoleh tiga unsur yang dapat membangun lingkungan kerja antara lain:

### a) Tempat Perusahaan

Tempat perusahaan adalah kantor pusat perusahaan tersebut. Tempat kedudukan perusahaan pada umumnya dipengaruhi faktor kelancaran hubungan dengan lembaga-lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pelanggan dan sebagainya.

### b) Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin efisiensi kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung dan terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan berprestasi.

### c) Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja dalam hal ini adalah tiap potensi kepemimpinan karyawan memiliki kapasitas dan *skill*/kemampuan masing-masing dan belum tentu sama,

berangkat dari hal itu diperlukan penempatan yang benar selektif agar kelangsungan organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik.

### **3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern (Iqram, 2018):

a) Faktor intern, meliputi:

#### **(1) Pewarnaan**

Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

#### **(2) Penerangan yang cukup**

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.

#### **(3) Pertukaran udara yang baik**

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan pegawai.

Pertukaran udara yang cukup kan menyebabkan kesegaran fisik.

b) Faktor ekstern, meliputi:

(1) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih bekerja.

(2) Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja.

### **c. Budaya Organisasi**

#### **1) Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sekumpulan kebiasaan, kepercayaan, dan nilai yang menggambarkan identitas suatu organisasi dan mengarahkan anggota dalam berperilaku saat bekerja (Jundy, 2018).

Budaya organisasi merupakan sebuah entitas yang melekat dan dianut bersama oleh pegawai. Indikator budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan keberanian pengambilan resiko (2) perhatian terhadap detail (3) berorientasi pada hasil (4) berorientasi pada manusia (5) berorientasi pada tim (6) agresif (7) stabil (Sabilila & Wahyuni, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan kebiasaan, kepercayaan, dan nilai yang melekat dan dianut bersama oleh pegawai.

## 2) Jenis-jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya (Iqram, 2018):

### a) Berdasarkan proses informasi

- (1) Budaya rasional yaitu proses informasi individual (klarifikasi sasaran perimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).
- (2) Budaya ideologis yaitu pengetahuan yang dalam pendapat dan inovasi diasumsikan sebagai sarana sebagai tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan dari sumber daya dan pertumbuhan).
- (3) Budaya konsensus yaitu proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan kerja sama kelompok)
- (4) Budaya hierarkis yaitu proses informasi ( dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi)

### b) Berdasarkan tujuannya

- (1) Budaya organisasi perusahaan

(2) Budaya organisasi publik

(3) Budaya organisasi sosial

### **3) Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya mempunyai satu peranan pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan yang lain (Iqram, 2018):

- a) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
- c) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

### **4) Karakteristik Budaya Organisasi**

Terdapat beberapa karakteristik yang apabila digabungkan dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu (Iqram, 2018):

- a) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
- b) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

- c) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- d) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- e) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
Rully Alfiana Sabilila dan Dewi Urip Wahyuni (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota

---

Dwi Danar Ibrahim (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung	Kuantitatif	Surabaya (Sabilila & Wahyuni, 2022). Dalam studi ini mengimplikasikan bahwa faktor kinerja suatu organisasi dipengaruhi dan dapat ditingkatkan melalui variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Ibrahim, 2021).
Josafat Eleazar Surya (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan baik secara parsial maupun simultan (Surya, 2022).
Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Sulistiawan et al., 2022).
Isyana Emita, Syamsudin, dan Irwin Sukrisno Sugeng (2021)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The results show that: (1) Organizational culture has a significant positive effect on employee performance. (2) The work environment has no significant positive effect on employee performance. (3) Organizational culture and work environment</i>

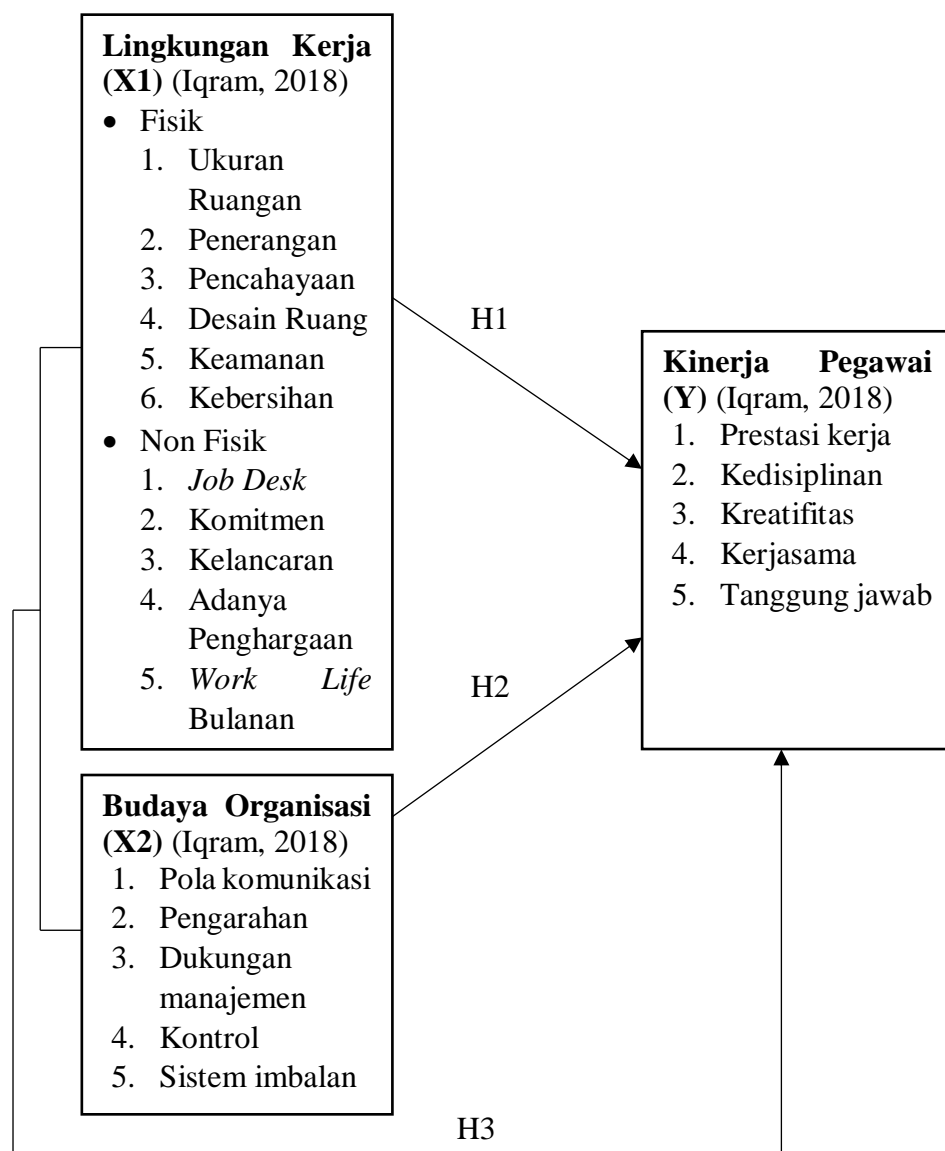
---

*simultaneously have a significant positive effect on employee performance (Emita et al., 2021)*

Sumber: Olah Data Penulis 2024

## 2.3 Kerangka Berpikir

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Berpikir

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi atau dugaan belum terbukti bahwa tentatif menjelaskan fakta atau fenomena, serta kemungkinan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Perhubungan di Kota Lubuklinggau

H2: diduga budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Perhubungan di Kota Lubuklinggau

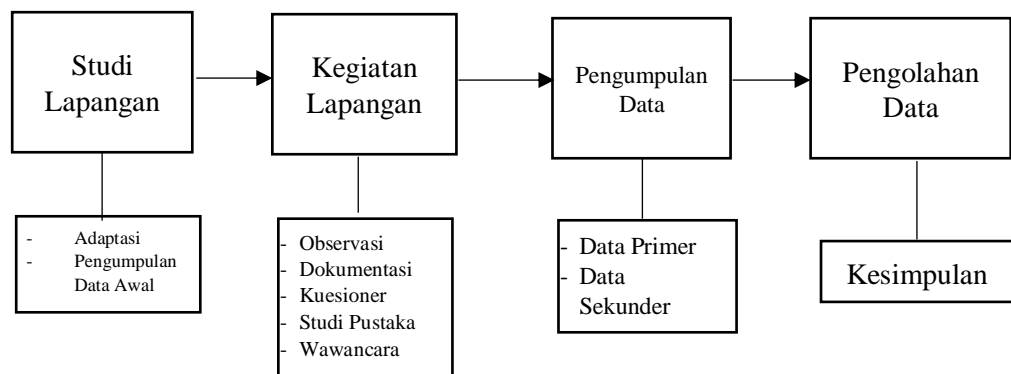
H3: diduga lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) bersama sama memiliki efek simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan di Kota Lubuklinggau

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran. Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien (Hadi, 2015). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat perbandingan dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau”.



**Gambar 3.1.** Desain Penelitian

## 3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) (Efendi, 2016).

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X) : Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

Variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Efendi, 2016).

- 1) Indikator Lingkungan Kerja (X1) : pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan.
- 2) Indikator Budaya Organisasi (X2) : pola komunikasi, pengarahan, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan.

- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) (Y) : Kinerja Pegawai

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Efendi, 2016). Indikator yang digunakan pada variabel Y : kinerja

pegawai yaitu prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, tanggung jawab.

### 3.2.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1. Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisik               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ukuran Ruang</li> <li>- Penerangan</li> <li>- Pencahayaan</li> <li>- Desain Ruang</li> <li>- Keamanan</li> <li>- Kebersihan</li> </ul> </li> <li>• Non Fisik               <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Desk</i></li> <li>- Komitmen</li> <li>- Kelancaran</li> <li>- Adanya Penghargaan</li> <li>- <i>Work Life</i> Bulanan (Iqram, 2018)</li> </ul> </li> </ul>	<i>Skala Likert</i>
2	Budaya Organisasi (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pola komunikasi</li> <li>• Pengarahan</li> <li>• Dukungan manajemen</li> <li>• Kontrol</li> <li>• Sistem imbalan (Iqram, 2018)</li> </ul>	<i>Skala Likert</i>
3	Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi kerja</li> <li>• Kedisiplinan</li> <li>• Kreatifitas</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Tanggung jawab (Iqram, 2018)</li> </ul>	<i>Skala Likert</i>

Sumber: Olah Data Penulis 2024

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Selain itu, populasi dapat didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti (Salmaa, 2023).

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau yang berjumlah 56 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh dipilih karena jumlah populasi berada pada angka kurang dari 100. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Fitria & Ariva, 2018). Sehingga pada penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 56 responden.

### **3.4 Sumber Data**

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

Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan

statistik apa pun. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung melalui teknik observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner. Sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data primer, data primer didapat melalui angket (kuesioner) sebagai penelitian (Meita Sekar Sari & Muhammad Zefri, 2019).

Data primer penelitian ini adalah foto-foto observasi penelitian, hasil kuesioner, data pegawai, surat balasan penelitian, wawancara, dan sebagainya.

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

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis (Meita Sekar Sari & Muhammad Zefri, 2019).

Data sekunder pada penelitian ini adalah sumber referensi dari buku, jurnal, artikel, dan definisi-definisi yang berasal dari internet.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lainnya (Sugiyono, 2018). Dalam melakukan observasi peneliti melihat langsung tempat

penelitian, melakukan pembagian kuesioner kepada pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau, dan wawancara.

**b. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti yang ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau untuk memperoleh permasalahan dan informasi terkait penelitian yang dikaji.

**c. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018).

**d. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Peneliti membagikan kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya peneliti melakukan pengukuran, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini dinamakan instrumen penelitian. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yaitu peneliti menggunakan *skala likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini kuesioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban berupa pernyataan. Instrumen penelitian ini menggunakan 66 item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Lingkungan Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisik               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ukuran Ruang</li> <li>- Penerangan</li> <li>- Pencahayaan</li> <li>- Desain Ruang</li> <li>- Keamanan</li> <li>- Kebersihan</li> </ul> </li> <li>• Non Fisik               <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Desk</i></li> <li>- Komitmen</li> <li>- Kelancaran</li> <li>- Adanya Penghargaan</li> <li>- <i>Work Life</i> Bulanan (Iqram, 2018)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>3</li> </ul>
2	Budaya Organisasi (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pola komunikasi</li> <li>• Pengarahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3</li> <li>3</li> </ul>

	• Dukungan manajemen	3
	• Kontrol	3
	• Sistem imbalan (Iqram, 2018)	3
3	Kinerja Pegawai (Y)	
	• Prestasi kerja	3
	• Kedisiplinan	3
	• Kreatifitas	3
	• Kerjasama	3
	• Tanggung jawab (Iqram, 2018)	3
<b>Total</b>		<b>66</b>

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Responden diminta untuk memberi tanda ( $\surd$ ) salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapatnya dengan alternatif pilihan jawaban. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor menggunakan *skala likert* sebagai berikut:

Tabel 3.3. *Skala Likert*

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono 2018

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan untuk mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. 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.

$$\frac{N \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  = Indeks korelasi  
 $n$  = Jumlah responden  
 $x$  = Skor pertanyaan  
 $y$  = Skor total

#### b. 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* > 0,6 maka reliabel.

Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{ac}$  = Koefisien reliabilitas *alpha Cronbach*  
 $k$  = Banyak butir/item pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan  
 $\sigma t^2$  = Jumlah atau total varian

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal pada Normal PP-Plot *Regression*, di mana jika titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal maka dikatakan bahwa data yang digunakan adalah berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen,

maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan ( $> 0,05$ ).

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/*response* (Y) yang biasanya digambarkan dengan garis lurus. Persamaan regresi linier sederhana secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = garis regresi/variable *response*

a = konstanta (*intersep*), perpotongan dengan sumbu vertikal

$b$  = konstanta regresi (*slope*)

$X$  = variabel bebas/*predictor*

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan uji  $t$  sebagai media pengujian hipotesis yang telah dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji  $t$  sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t$  hitung  
 $r$  = Koefisien korelasi hasil  $r$  hitung  
 $n$  = Jumlah responden

$H_0: \rho = 0$ , Menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

$H_a: \rho \neq 0$ , Menunjukkan lingkungan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

$H_0: \rho = 0$ , Menunjukkan budaya organisasi tidak memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

$H_a: \rho \neq 0$ , Menunjukkan budaya organisasi memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### b. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel terikat
X1 X2	= Variabel bebas
a	= Konstanta
b1 b2	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= <i>Error</i>

Uji hipotesis dengan *F-test* digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

k	= Jumlah variabel bebas
n	= Jumlah sampel
R <sup>2</sup>	= Koefisien Korelasi Berganda

### 3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.10.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau. Kantor dinas tersebut beralamat di Kayu Ara, Kec. Lubuk Linggau Bar. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31611.

#### 3.10.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan Januari 2024. Berikut merupakan tabulasi kegiatan penelitian:

Tabel 3.4. Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Pelaksanaan / Bulan,					
		Sep (2023)	Okt (2023)	Nov (2023)	Des (2023)	Jan (2023)	Feb (2024)
1	Persiapan Proposal	■					
2	Pembuatan Proposal	■	■				
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■
4	Ujian Proposal			■	■	■	
5	Pengumpulan Data					■	
6	Pengelolaan					■	
7	Pembuatan BAB					■	
8	Perbaikan						■
9	Ujian Skripsi						■

Sumber: Olah Data Penulis 2024



- c. Meningkatkan Infrastruktur Daerah yang Berwawasan Lingkungan.
- d. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

## **4.2 Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini adalah pengolahan data yang berasal dari 56 responden penelitian yang berasal dari Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau. Dalam melakukan pengolahan data, terdapat beberapa langkah yang dilakukan oleh penulis. Langkah pertama yaitu melakukan uji perbandingan untuk membentuk kevalidan dan kereliabelan kuesioner yang digunakan dalam pengolahan data. Uji perbandingan dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau dengan menggunakan 20 responden penelitian. Uji perbandingan dilakukan dengan menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji perbandingan memperoleh seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Sehingga penulis melanjutkan pada tahap pengolahan data selanjutnya.

Pada tahap pengolahan data, penulis kembali melakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu melakukan pengkarakteristikan responden penelitian dan mendeskripsikan hasil jawaban responden. Langkah selanjutnya penulis melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Langkah terakhir yaitu melakukan analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

### a. Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X1

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Pewarnaan ruang kerja pegawai sesuai dengan keinginan	0,865	0,444	Valid
2	Warna ruang kerja dapat membangkitkan semangat kerja	0,872	0,444	Valid
3	Kondisi pewarnaan ruang kerja dapat mencairkan suasana pekerjaan	0,922	0,444	Valid
4	Seluruh ruangan memiliki penerangan yang cukup	0,936	0,444	Valid
5	Suasana ruang kerja tidak gelap	0,946	0,444	Valid
6	Kondisi penerangan ruangan tergolong mencukupi atau baik	0,905	0,444	Valid
7	Terdapat ventilasi udara di setiap ruangan	0,904	0,444	Valid
8	Ruangan memiliki sarana pertukaran udara yang cukup	0,867	0,444	Valid
9	Setiap ruang kerja memiliki fasilitas pendingin baik kipas angin maupun AC	0,924	0,444	Valid
10	Pegawai memiliki fasilitas keamanan bekerja yang cukup	0,757	0,444	Valid
11	Terdapat sarana P3K di kantor	0,726	0,444	Valid
12	Kondisi keamanan kendaraan terjamin di area parkir	0,724	0,444	Valid
13	Setiap ruangan memiliki peredam suara untuk mencegah kebisingan saat bekerja	0,750	0,444	Valid
14	Pegawai tidak pernah terganggu kebisingan saat bekerja	0,707	0,444	Valid
15	Pegawai dapat bekerja dengan kondusif karena ruang tempat bekerja tidak pernah bising	0,740	0,444	Valid

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk responden dengan jumlah sebanyak 20 adalah 0,444. Dasar pengambilan

keputusan pada uji validitas adalah data dikatakan *valid* apabila perolehan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga perolehan nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja  $X1 > r_{tabel}$  0,444, maka seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi X2

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Komunikasi yang terjalin antar pegawai berjalan dengan baik	0,807	0,444	<i>Valid</i>
2	Walaupun terdapat selisih paham, pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dengan jalan baik	0,937	0,444	<i>Valid</i>
3	Pola komunikasi yang terjadi yaitu dua arah	0,886	0,444	<i>Valid</i>
4	Pegawai selalu diberi arahan oleh atasan	0,853	0,444	<i>Valid</i>
5	Setiap ada peraturan atau pekerjaan baru atasan selalu memberi arahan yang jelas kepada pegawai	0,866	0,444	<i>Valid</i>
6	Pegawai mampu mengikuti arahan dengan baik, karena penyampaian mudah dipahami	0,766	0,444	<i>Valid</i>
7	Setiap pegawai memiliki fasilitas pendukung saat bekerja	0,863	0,444	<i>Valid</i>
8	Kondisi fasilitas pendukung dalam keadaan baik	0,855	0,444	<i>Valid</i>
9	Tidak ada fasilitas pendukung pekerjaan yang rusak atau tidak dapat digunakan	0,892	0,444	<i>Valid</i>
10	Pegawai selalu mengikuti peraturan yang terdapat di instansi	0,955	0,444	<i>Valid</i>
11	Tidak pernah terjadi pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai	0,916	0,444	<i>Valid</i>
12	Pegawai selalu mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan	0,850	0,444	<i>Valid</i>

13	Pegawai mendapatkan imbalan tambahan saat mendapatkan kerja lembur	0,948	0,444	<i>Valid</i>
14	Jika pegawai memiliki prestasi yang baik, instansi memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut	0,946	0,444	<i>Valid</i>
15	Sistem imbalan yang diberikan dilakukan secara transparan dan tidak dibedakan antar pegawai	0,950	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk responden dengan jumlah sebanyak 20 adalah 0,444. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah data dikatakan *valid* apabila perolehan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Sehingga perolehan nilai  $r_{\text{hitung}}$  seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi  $X_2 > r_{\text{tabel}}$  0,444, maka seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

No.	Pernyataan	$R_{\text{hitung}}$	$R_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	Seluruh pegawai memiliki prestasi kerja yang baik	0,794	0,444	<i>Valid</i>
2	Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan instansi	0,753	0,444	<i>Valid</i>
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,771	0,444	<i>Valid</i>
4	Seluruh pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik	0,720	0,444	<i>Valid</i>
5	Pegawai berangkat bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,806	0,444	<i>Valid</i>
6	Tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan atau alpa	0,801	0,444	<i>Valid</i>
7	Pegawai mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi	0,748	0,444	<i>Valid</i>

8	Tidak ada pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh pegawai	0,710	0,444	<i>Valid</i>
9	Seluruh pegawai memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi	0,703	0,444	<i>Valid</i>
10	Seluruh pegawai memiliki tingkat kerjasama yang baik	0,748	0,444	<i>Valid</i>
11	Seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan tim mampu diselesaikan dengan baik	0,764	0,444	<i>Valid</i>
12	Setiap pegawai selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0,752	0,444	<i>Valid</i>
13	Setiap pegawai tidak pernah menyuruh orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0,710	0,444	<i>Valid</i>
14	Jika mengalami permasalahan, pegawai selalu menyelesaikannya	0,719	0,444	<i>Valid</i>
15	Pegawai selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dimiliki	0,724	0,444	<i>Valid</i>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk responden dengan jumlah sebanyak 20 adalah 0,444. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah data dikatakan *valid* apabila perolehan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Sehingga perolehan nilai  $r_{\text{hitung}}$  seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai  $Y > r_{\text{tabel}}$  0,444, maka seluruh item pernyataan *valid*.

## 2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	$R_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	Lingkungan Kerja X1	0,773	0,444	Reliabel

2	Budaya Organisasi X2	0,776	0,444	Reliabel
3	Kinerja Pegawai Y	0,767	0,444	Reliabel

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui perolehan nilai *chronbach's alpha* pada variabel lingkungan kerja X1 sebesar 0,773, variabel budaya organisasi X2 sebesar 0,776, dan kinerja pegawai Y sebesar 0,767. Kemudian nilai  $r_{tabel}$  untuk responden dengan jumlah sebanyak 20 adalah 0,263. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah data dikatakan reliabel apabila perolehan nilai *chronbach's alpha*  $> r_{tabel}$ . Sehingga perolehan nilai *chronbach's alpha* lingkungan kerja X1, budaya organisasi X2, dan kinerja pegawai Y secara berurutan 0,773, 0,776, dan 0,767  $> r_{tabel}$  0,444, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

## b. Karakteristik Responden

Tabel 4.5 Karakteristik Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Analisis Kebijakan Ahli Muda	3	5,36
Analisis Keselamatan Transportasi Jalan	1	1,79
Analisis Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan	1	1,79
Analisis Perizinan Transportasi	1	1,79
Analisis Rencana Induk Jaringan Transportasi Darat	1	1,79
Bendahara	1	1,79
Bendahara Pengeluaran	1	1,79
Kabid Keselamatan Transportasi Jalan	1	1,79
Kabid Lalu Lintas & Angkutan	1	1,79
Kabid Sistem Transportasi Perkotaan	1	1,79
Kabid Teknik Sarpras	1	1,79
Kasubbag Keuangan	1	1,79

Kasubbag Perencanaan, Evaluasi, & Pelaporan	1	1,79
Kepala Dinas	1	1,79
Kepala Seksi Angkutan Barang	1	1,79
Kepala Seksi Angkutan Orang	1	1,79
Kepala Seksi Audit, Inspeksi, & Keselamatan	1	1,79
Kepala Seksi Informasi Lalu Lintas Angkutan	1	1,79
Kepala Seksi Operasional Sarana & Prasarana	1	1,79
Kepala Seksi Pemeliharaan Sarana & Prasarana	1	1,79
Kepala Seksi Teknis Perencanaan Jaringan Induk	1	1,79
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	1	1,79
Penelaah Manajemen Lalu Lintas	1	1,79
Penelaah Teknis Kebijakan	3	5,36
Pengadministrasi Keuangan	2	3,57
Pengadministrasi LLAJ	8	14,29
Pengadministrasi Pengujian Kendaraan Bermotor	2	3,57
Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	1,79
Pengadministrasi Umum	3	5,36
Pengatur Lalu Lintas Jalan	2	3,57
Pengawas Satuan Pelayanan	1	1,79
Pengelola Data Jaringan Transportasi Jalan	1	1,79
Pengelola Sistem Informasi Sarana dan Prasarana	1	1,79
Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana	2	3,57
Petugas Sarana dan Prasarana Transportasi	2	3,57
Sekretaris	1	1,79
Seksi Pendalian Ops & Penertiban Lalin	1	1,79
Kasubbag Umum & Kepegawaian	1	1,79
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui jumlah responden penelitian berdasarkan jabatan yang dimiliki. Responden penelitian terbanyak berada pada jabatan pengadministrasi LLAJ dengan jumlah 8 dan persentase sebesar 14,29%.

Tabel 4.6 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	50	89,29
Perempuan	6	10,71

<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 50 dan perempuan sebanyak 6. Responden terbanyak berada pada jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 50 dan persentase sebesar 89,29%.

Tabel 4.7 Karakteristik Usia Responden

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 – 35 Tahun	34	60,71
36 – 45 Tahun	17	30,36
50 – 60 Tahun	5	8,93
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui responden pada usia 20-35 tahun berjumlah 34, 36-45 tahun berjumlah 17, dan 50-60 tahun berjumlah 5. Responden terbanyak berada pada usia 20-35 tahun dengan jumlah 34 orang dan persentase sebesar 60,71%.

### c. Deskripsi Jawaban Responden

#### 1) Variabel Lingkungan Kerja X1

Tabel 4.8 Pewarnaan ruang kerja pegawai sesuai dengan keinginan

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
2	Tidak Setuju	2	3,6
3	Netral	8	14,3
4	Setuju	9	16,1
5	Sangat Setuju	36	64,3
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 1, tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 8, setuju

sebanyak 9, dan sangat setuju 36. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 36 dan persentase sebesar 64,3%.

Tabel 4.9 Warna ruang kerja dapat membangkitkan semangat kerja

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	15	26,8
2	Tidak Setuju	4	7,1
3	Netral	1	1,8
4	Setuju	5	8,9
5	Sangat Setuju	31	55,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 15, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 1, setuju sebanyak 5, dan sangat setuju 31. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 31 dan persentase sebesar 55,4%.

Tabel 4.10 Kondisi pewarnaan ruang kerja dapat mencairkan suasana pekerjaan

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	14	25,0
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	2	3,6
4	Setuju	4	7,1
5	Sangat Setuju	33	58,9
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 14, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 2, setuju sebanyak 4, dan sangat setuju 33. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 33 dan persentase sebesar 58,9%.

Tabel 4.11 Seluruh ruangan memiliki penerangan yang cukup

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	4	7,2
2	Tidak Setuju	6	10,7
3	Netral	4	7,1
4	Setuju	11	19,6
5	Sangat Setuju	31	55,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 4, tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 4, setuju sebanyak 11, dan sangat setuju 31. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 31 dan persentase sebesar 55,4%.

Tabel 4.12 Suasana ruang kerja tidak gelap

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,4
2	Tidak Setuju	7	12,5
3	Netral	3	5,4
4	Setuju	11	19,6
5	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 7, netral sebanyak 3, setuju sebanyak 11, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.13 Kondisi penerangan ruangan tergolong mencukupi atau baik

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	10	17,8
2	Tidak Setuju	2	3,6
3	Netral	3	5,4
4	Setuju	8	14,3

5	Sangat Setuju	33	58,9
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 10, tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 3, setuju sebanyak 8, dan sangat setuju 33. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 33 dan persentase sebesar 58,9%.

Tabel 4.14 Terdapat ventilasi udara di setiap ruangan

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	2	3,6
2	Netral	8	14,3
3	Setuju	14	25,0
4	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui jawaban responden tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 8, setuju sebanyak 14, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.15 Ruangannya memiliki sarana pertukaran udara yang cukup

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	8	14,3
4	Setuju	5	8,9
5	Sangat Setuju	39	69,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 1, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 8, setuju sebanyak 5, dan sangat setuju 39. Jawaban responden terbanyak berada

pada kategori sangat setuju dengan jumlah 39 dan persentase sebesar 69,6%.

Tabel 4.16 Setiap ruang kerja memiliki fasilitas pendingin baik kipas angin maupun AC

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	4	7,1
2	Tidak Setuju	6	10,7
3	Netral	3	5,4
4	Setuju	7	12,5
5	Sangat Setuju	36	64,3
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 4, tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 3, setuju sebanyak 7, dan sangat setuju 36. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 36 dan persentase sebesar 64,3%.

Tabel 4.17 Pegawai memiliki fasilitas keamanan bekerja yang cukup

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	6	10,7
2	Netral	1	1,8
3	Setuju	16	28,6
4	Sangat Setuju	33	58,9
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 1, setuju sebanyak 16, dan sangat setuju 33. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 33 dan persentase sebesar 58,9%.

Tabel 4.18 Terdapat sarana P3K di kantor

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,4
2	Tidak Setuju	4	7,1

3	Netral	2	3,6
4	Setuju	11	19,6
5	Sangat Setuju	36	64,3
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 2, setuju sebanyak 11, dan sangat setuju 36. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 36 dan persentase sebesar 64,3%.

Tabel 4.19 Kondisi keamanan kendaraan terjamin di area parkir

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	13	23,2
2	Tidak Setuju	2	3,6
3	Netral	6	10,7
4	Sangat Setuju	35	62,5
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 13, tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 6, dan sangat setuju 35. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 35 dan persentase sebesar 62,5%.

Tabel 4.20 Setiap ruangan memiliki peredam suara untuk mencegah kebisingan saat bekerja

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	10	17,8
2	Tidak Setuju	1	1,8
3	Netral	2	3,6
4	Setuju	2	3,6
5	Sangat Setuju	41	73,2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 10, tidak setuju sebanyak 1, netral sebanyak 2, setuju sebanyak 2, dan sangat setuju 41. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 41 dan persentase sebesar 73,2%.

Tabel 4.21 Pegawai tidak pernah terganggu kebisingan saat bekerja

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	14	25,0
2	Tidak Setuju	3	5,3
3	Netral	1	1,8
4	Setuju	9	16,1
5	Sangat Setuju	29	51,8
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 14, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 1, setuju sebanyak 9, dan sangat setuju 29. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 29 dan persentase sebesar 51,8%.

Tabel 4.22 Pegawai dapat bekerja dengan kondusif karena ruang tempat bekerja tidak pernah bising

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	6	10,7
2	Setuju	14	25,0
3	Sangat Setuju	36	64,3
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 6, setuju sebanyak 14, dan sangat setuju 36. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 36 dan persentase sebesar 64,3%.

## 2) Variabel Budaya Organisasi X2

Tabel 4.23 Komunikasi yang terjalin antar pegawai berjalan dengan baik

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Tidak Setuju	2	3,6
2	Netral	8	14,3
3	Setuju	14	25,0
4	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui jawaban responden tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 8, setuju sebanyak 14, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.24 Walaupun terdapat selisih paham, pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dengan jalan baik

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	21	37,5
2	Tidak Setuju	4	7,1
3	Netral	1	1,8
4	Setuju	2	3,6
5	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 21, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 1, setuju sebanyak 2, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.25 Pola komunikasi yang terjadi yaitu dua arah

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	17	30,4
2	Tidak Setuju	6	10,7
3	Netral	4	7,1

4	Setuju	2	3,6
5	Sangat Setuju	27	48,2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 17, tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 4, setuju sebanyak 2, dan sangat setuju 27. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 27 dan persentase sebesar 48,2%.

Tabel 4.26 Pegawai selalu diberi arahan oleh atasan

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	13	23,2
4	Setuju	10	17,9
5	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 2, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 13, setuju sebanyak 10, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.27 Setiap ada peraturan atau pekerjaan baru atasan selalu memberi arahan yang jelas kepada pegawai

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	10	17,9
2	Tidak Setuju	5	8,9
3	Netral	8	14,3
4	Setuju	5	8,9
5	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 10, tidak setuju sebanyak 5, netral sebanyak 8, setuju sebanyak 5, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.28 Pegawai mampu mengikuti arahan dengan baik, karena penyampaian mudah dipahami

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	5	8,9
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	6	10,7
4	Setuju	10	17,9
5	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 5, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 6, setuju sebanyak 10, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.29 Setiap pegawai memiliki fasilitas pendukung saat bekerja

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Netral	6	10,7
2	Setuju	19	33,9
3	Sangat Setuju	31	55,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui jawaban netral sebanyak 6, setuju sebanyak 19, dan sangat setuju 31. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 31 dan persentase sebesar 55,4%.

Tabel 4.30 Kondisi fasilitas pendukung dalam keadaan baik

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,5
2	Tidak Setuju	4	7,1
3	Netral	13	23,2
4	Setuju	4	7,1
5	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 13, setuju sebanyak 4, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.31 Tidak ada fasilitas pendukung pekerjaan yang rusak atau tidak dapat digunakan

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,4
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	13	23,2
4	Setuju	5	8,9
5	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 13, setuju sebanyak 5, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.32 Pegawai selalu mengikuti peraturan yang terdapat di instansi

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	7	12,5
2	Tidak Setuju	12	21,4
3	Netral	2	3,6

4	Setuju	11	19,6
5	Sangat Setuju	24	42,9
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7, tidak setuju sebanyak 12, netral sebanyak 2, setuju sebanyak 11, dan sangat setuju 24. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 24 dan persentase sebesar 42,9%.

Tabel 4.33 Tidak pernah terjadi pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	6	10,7
2	Tidak Setuju	11	19,6
3	Netral	5	8,9
4	Setuju	10	17,9
5	Sangat Setuju	24	42,9
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6, tidak setuju sebanyak 11, netral sebanyak 5, setuju sebanyak 10, dan sangat setuju 24. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 24 dan persentase sebesar 42,9%.

Tabel 4.34 Pegawai selalu mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,3
2	Tidak Setuju	6	10,7
3	Netral	9	16,1
4	Setuju	7	12,5
5	Sangat Setuju	31	55,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 9, setuju sebanyak 7, dan sangat setuju 31. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 31 dan persentase sebesar 55,4%.

Tabel 4.35 Pegawai mendapatkan imbalan tambahan saat mendapatkan kerja lembur

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	19	33,9
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	1	1,8
4	Setuju	6	10,7
5	Sangat Setuju	27	48,2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 19, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 1, setuju sebanyak 6, dan sangat setuju 27. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 27 dan persentase sebesar 48,2%.

Tabel 4.36 Jika pegawai memiliki prestasi yang baik, instansi memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	15	26,7
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	6	10,7
4	Setuju	2	3,6
5	Sangat Setuju	30	53,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 15, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 6, setuju sebanyak 2, dan sangat setuju 30. Jawaban responden terbanyak berada

pada kategori sangat setuju dengan jumlah 30 dan persentase sebesar 53,6%.

Tabel 4.37 Sistem imbalan yang diberikan dilakukan secara transparan dan tidak dibedakan antar pegawai

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	18	32,0
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	3	5,4
4	Setuju	2	3,6
5	Sangat Setuju	30	53,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 18, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 3, setuju sebanyak 2, dan sangat setuju 30. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 30 dan persentase sebesar 53,6%.

### 3) Variabel Kinerja Pegawai Y

Tabel 4.38 Seluruh pegawai memiliki prestasi kerja yang baik

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	9	16,1
2	Tidak Setuju	2	3,6
3	Netral	12	21,4
4	Setuju	4	7,1
5	Sangat Setuju	29	51,8
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 9, tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 12, setuju sebanyak 4, dan sangat setuju 29. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 29 dan persentase sebesar 51,8%.

Tabel 4.39 Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan instansi

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	14	25,1
2	Tidak Setuju	4	7,1
3	Netral	4	7,1
4	Sangat Setuju	34	60,7
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 14, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 4, dan sangat setuju 34. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 34 dan persentase sebesar 60,7%.

Tabel 4.40 Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	11	19,7
2	Tidak Setuju	4	7,1
3	Netral	6	10,7
4	Setuju	8	14,3
5	Sangat Setuju	27	48,2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 6, setuju sebanyak 8, dan sangat setuju 27. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 27 dan persentase sebesar 48,2%.

Tabel 4.41 Seluruh pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Tidak Setuju	4	7,1
2	Netral	10	17,9
3	Setuju	14	25,0
4	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui jawaban tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 10, setuju sebanyak 14, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.42 Pegawai berangkat bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	15	26,7
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	7	12,5
4	Setuju	8	14,3
5	Sangat Setuju	23	41,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 15, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 7, setuju sebanyak 8, dan sangat setuju 23. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 23 dan persentase sebesar 41,1%.

Tabel 4.43 Tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan atau alpa

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	15	26,8
2	Netral	3	5,4
3	Setuju	6	10,7
4	Sangat Setuju	32	57,1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 15, netral sebanyak 3, setuju sebanyak 6, dan sangat setuju 32. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 32 dan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 4.44 Pegawai mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	5	8,9
2	Tidak Setuju	6	10,7
3	Netral	8	14,3
4	Setuju	9	16,1
5	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5, tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 8, setuju sebanyak 9, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.45 Tidak ada pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan oleh pegawai

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	21	37,5
2	Tidak Setuju	4	7,1
3	Netral	3	5,4
4	Setuju	1	1,8
5	Sangat Setuju	27	48,2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.45, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 21, tidak setuju sebanyak 4, netral sebanyak 3, setuju sebanyak 1, dan sangat setuju 27. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 27 dan persentase sebesar 48,2%.

Tabel 4.46 Seluruh pegawai memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	11	19,6
2	Tidak Setuju	1	1,8
3	Netral	6	10,7
4	Setuju	7	12,5

5	Sangat Setuju	31	55,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11, tidak setuju sebanyak 1, netral sebanyak 6, setuju sebanyak 7, dan sangat setuju 31. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 31 dan persentase sebesar 55,4%.

Tabel 4.47 Seluruh pegawai memiliki tingkat kerjasama yang baik

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,4
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	6	10,6
4	Setuju	14	25,0
5	Sangat Setuju	30	53,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 6, setuju sebanyak 14, dan sangat setuju 30. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 30 dan persentase sebesar 53,6%.

Tabel 4.48 Seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan tim mampu diselesaikan dengan baik

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	6	10,6
2	Tidak Setuju	2	3,6
3	Netral	10	17,9
4	Setuju	10	17,9
5	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6, tidak setuju sebanyak 2, netral sebanyak 10, setuju

sebanyak 10, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.49 Setiap pegawai selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	6	10,7
2	Tidak Setuju	3	5,4
3	Netral	6	10,7
4	Setuju	13	23,2
5	Sangat Setuju	28	50,0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6, tidak setuju sebanyak 3, netral sebanyak 6, setuju sebanyak 13, dan sangat setuju 28. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 28 dan persentase sebesar 50%.

Tabel 4.50 Setiap pegawai tidak pernah menyuruh orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Kategori	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	3	5,4
2	Tidak Setuju	5	8,9
3	Netral	5	8,9
4	Setuju	14	25,0
5	Sangat Setuju	29	51,8
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3, tidak setuju sebanyak 5, netral sebanyak 5, setuju sebanyak 14, dan sangat setuju 29. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 29 dan persentase sebesar 51,8%.

Tabel 4.51 Jika mengalami permasalahan, pegawai selalu menyelesaikannya

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	14	25,1
2	Tidak Setuju	7	12,5
3	Netral	5	8,9
4	Setuju	4	7,1
5	Sangat Setuju	26	46,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 14, tidak setuju sebanyak 7, netral sebanyak 5, setuju sebanyak 4, dan sangat setuju 26. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 26 dan persentase sebesar 46,4%.

Tabel 4.52 Pegawai selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dimiliki

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
1	Sangat Tidak Setuju	14	25,1
2	Tidak Setuju	6	10,7
3	Netral	5	8,9
4	Setuju	5	8,9
5	Sangat Setuju	26	46,4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui jawaban sangat tidak setuju sebanyak 14, tidak setuju sebanyak 6, netral sebanyak 5, setuju sebanyak 5, dan sangat setuju 26. Jawaban responden terbanyak berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 26 dan persentase sebesar 46,4%.

#### d. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	16,14733442
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,100
	Negative	-,150
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 <sup>c</sup>

a. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.53, diketahui perolehan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,078. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah data berdistribusi normal apabila perolehan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$ . Sehingga perolehan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,078 > 0,05$ , maka data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.54 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45,024	10,491		4,292	0,000		
	Lingkungan Kerja	0,277	0,130	0,280	2,136	0,037	1,000	1,000

Budaya Organisasi	-0,103	0,115	-0,117	-	0,375	1,000	1,000
				0,895			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui nilai VIF pada lingkungan kerja X1 sebesar 1,000 dan budaya organisasi X2 sebesar 1,000. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila perolehan nilai VIF < 10. Sehingga perolehan nilai VIF pada lingkungan kerja X1 dan budaya organisasi X2  $1,000 < 10$ , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data yang digunakan. Data penelitian yang baik adalah data yang orgonal atau tidak terjadi hubungan antar variabel bebas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.55 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,134	5,359		2,824	0,007		
	Lingkungan Kerja	0,021	0,066	0,043	0,312	0,756	1,000	1,000
	Budaya Organisasi	-0,047	0,059	-0,109	-0,801	0,426	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja X1 sebesar 0,756 dan budaya organisasi X2 sebesar 0,426. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas adalah tidak ada gejala heterokedastisitas apabila perolehan nilai signifikansi > 0,05. Sehingga perolehan nilai signifikansi lingkungan kerja X1 sebesar

0,756 dan budaya organisasi X2 sebesar 0,426 > 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada data penelitian yang digunakan.

#### 4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.56 Hasil Uji Autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,303 <sup>a</sup>	,092	,058	16,449	1,588

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.56, diketahui nilai DW sebesar 1,588. Kemudian perolehan nilai DL dan DU pada jumlah responden sebanyak 56 secara berurutan adalah 1,485 dan 1,638. Selanjutnya perolehan nilai 4-DL dan 4-DU adalah 2,515 dan 2,362. Dasar pengambilan keputusan pada uji auto korelasi adalah tidak terdapat gejala autokorelasi apabila nilai  $DU < DW < 4-DU$ . Sehingga perolehan nilai secara berurutan  $1,638 > 1,588 < 2,362$ , maka terjadi gejala autokorelasi negatif pada data penelitian yang digunakan.

#### e. Teknik Analisis Data

##### 1) Regresi Linear Berganda

Tabel 4.57 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,024	10,491		4,292	,000
	Lingkungan Kerja	,277	,130	,280	2,136	,037
	Budaya Organisasi	-,103	,115	-,117	-,895	,375

---

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

---

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui perolehan nilai  $t_{hitung}$  pada lingkungan kerja X1 sebesar 2,136 dan budaya organisasi X2 sebesar 0,895. Kemudian perolehan nilai  $t_{tabel}$  pada jumlah responden sebanyak 56 orang adalah 1,673.

## 2) Uji t

Berikut merupakan hipotesis pada penelitian ini:

$H_0: \rho = 0$ , lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

$H_a: \rho \neq 0$ , lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

$H_0: \rho = 0$ , budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

$H_a: \rho \neq 0$ , budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Lubuklinggau

Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh signifikan pada variabel bebas X terhadap variabel terikat Y apabila perolehan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga hasil perolehan regresi linear berganda pada tabel 4.57 yaitu lingkungan kerja X1 sebesar 2,136 > 1,673, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh signifikan yang

diberikan oleh lingkungan kerja X1 terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini berarti hipotesis yang diperoleh yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Kemudian perolehan nilai regresi linear berganda budaya organisasi X2  $0,895 < 1,673$ , karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh budaya organisasi X2 terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini berarti hipotesis yang diperoleh yaitu  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3) Uji F

Tabel 4.58 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1450,051	2	725,026	2,680	,078 <sup>b</sup>
Residual	14340,502	53	270,576		
Total	15790,554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: IBM SPSS 25.0 2024

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,680 dan nilai  $F_{tabel}$  pada jumlah responden sebanyak 56 adalah 3,17. Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah terdapat pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y apabila perolehan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga perolehan nilai  $F_{hitung}$   $2,680 < F_{tabel}$  3,17, maka lingkungan kerja X1 dan budaya organisasi X2 tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Y.

### 4.3 Pembahasan

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perolehan uji t yaitu lingkungan kerja X1 sebesar  $2,136 > 1,673$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja X1 terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini berarti hipotesis yang diperoleh yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kemudian setiap peningkatan yang diberikan oleh lingkungan kerja mempengaruhi sebesar  $0,277$  atau  $27,7\%$  terhadap kinerja pegawai. Dengan menjaga lingkungan kerja yang baik, maka pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau akan menghasilkan kinerja sesuai harapan instansi tersebut.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rully Alfiana Sabilila dan Dewi Urip Wahyuni dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar  $7,199$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$  berarti  $< 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_1$  diterima.

#### b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perolehan uji t yaitu budaya organisasi sebesar  $0,895 < 1,673$ , karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi X2 terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini berarti hipotesis

yang diperoleh yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kemudian setiap penurunan yang diberikan oleh budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,103 atau 10,3% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian walaupun terjadi peningkatan pada budaya organisasi Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, tidak akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

Hasil tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Josafat Eleazar Surya dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa angka signifikansi variabel budaya organisasi sebesar  $0,012 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,628 > 2,015$  ( $t_{tabel}$ ). Hasil uji menghasilkan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif. Secara deskriptif dapat dikatakan, apabila hal-hal yang memengaruhi budaya organisasi ditingkatkan di lingkungan perusahaan, maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Dengan ini  $H_1$  yang menyatakan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Perolehan nilai  $F_{hitung} 2,680 < F_{tabel} 3,17$ , maka lingkungan kerja  $X_1$  dan budaya organisasi  $X_2$  tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai  $Y$ . Dengan tidak adanya pengaruh simultan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau dapat lebih mempertimbangkan dalam

menjaga dan meningkatkan antara lingkungan kerja atau budaya organisasi. Namun dari hasil uji t parsial, lingkungan kerja lebih mendukung dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan uji t yaitu lingkungan kerja X1 sebesar 2,136 > 1,673, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh lingkungan kerja X1 terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini berarti hipotesis yang diperoleh yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kemudian setiap peningkatan yang diberikan oleh lingkungan kerja mempengaruhi sebesar 0,277 atau 27,7% terhadap kinerja pegawai. Dengan menjaga lingkungan kerja yang baik, maka pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau akan menghasilkan kinerja sesuai harapan instansi tersebut.
- b. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan uji t yaitu budaya organisasi sebesar  $0,895 < 1,673$ , karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh budaya organisasi X2 terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini berarti hipotesis yang diperoleh yaitu  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kemudian setiap penurunan yang diberikan oleh budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,103 atau 10,3% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian walaupun terjadi peningkatan pada budaya

organisasi Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, tidak akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

- c. Tidak terdapat pengaruh simultan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung} 2,680 < F_{tabel} 3,17$ , maka lingkungan kerja X1 dan budaya organisasi X2 tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Y. Dengan tidak adanya pengaruh simultan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau dapat lebih mempertimbangkan dalam menjaga dan meningkatkan antara lingkungan kerja atau budaya organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi pembaca secara umum dan mahasiswa Universitas Bina Insan Lubuklinggau secara khusus.
- b. Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau diharapkan dapat menjaga dan selalu meningkatkan lingkungan kerja yang saat ini digunakan, demi menghasilkan kinerja pegawai sesuai harapan.
- c. Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatan lingkungan kerja dari pada budaya organisasi, walaupun budaya organisasi ditingkatkan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adminyl. (2020). *Pengertian Kesehatan tubuh*. Tribatanews.Kepri.Polri.Go.Id. <https://tribatanews.kepri.polri.go.id/2020/03/11/pengertian-kesehatan-tubuh/>
- Amira. (2023). *Pengertian Teknologi, Jenis, serta Manfaatnya dalam Kehidupan*. Gramedia.Com. <https://www.gramedia.com/literasi/teknologi-adalah/>
- Efendi, M. (2016). Variabel Penelitian dan Definisi Operasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(6), 61–77.
- Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 83–89. <http://www.jiemar.org>
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.
- Gilang. (2023). *Pengertian Pendidikan: Tujuan, Unsur, Landasan, Asas, & Lingkungannya*. Gramedia.Com. [https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-pendidikan/#Pengertian\\_Pendidikan](https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-pendidikan/#Pengertian_Pendidikan)
- Hadi, A. K. (2015). Pengaruh Persepsi Nilai Konsumen Terhadap Perilaku Pembelian Private Label Studi Kasus : Giant Hypermarket Poin Square Lebak Bulus. *Skripsi Universitas Indonesia*, 1–8.
- Han, E. S., Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2019). Tipe Kepribadian Tangguh (Hardiness). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ibrahim, D. D. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN TULUNGAGUNG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).
- Iqram, J. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KAB.BARRU. In *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttps://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>
- Junaidi. (2013). *Hubungan Sarana Prasarana dan Caring Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Pada Ruang Rawat Inap RSUD Dr.R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga*. 2008, 27–48. <http://repository.ump.ac.id/8213/>
- Jundy, K. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PADA PT MITSUBISHI KRAMA YUDHA MOTORS AND MANUFACTURING JAKARTA [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA]. In *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA*.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>

- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Maulana, A. (2018). Analisis Pendapatan dan Beban Operasional dalam Meningkatkan Laba Operasional pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPB Nusantara). *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 25–27.
- Meita Sekar Sari, & Muhammad Zefri. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21, 3.
- Mulyati, Y. (2010). *DESKRIPSI TEORITIS*. 11–41.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Quamila, A. (2023). *Lebih Jauh Mengenal Apa Itu Manajemen Kepemimpinan*. Glints.Com. <https://glints.com/id/lowongan/manajemen-kepemimpinan/>
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 226–237. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>
- Salmaa. (2023). *Populasi dan Sampel: Pengertian, Perbedaan, dan Contoh*. Penerbitdeepublish.Com. <https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>
- Sarkar Phyllis, A. K., Tortora, G., & Johnson, I. (2022). Gaji. *The Fairchild Books Dictionary of Textiles*, 9–62. <https://doi.org/10.5040/9781501365072.6753>
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian* (Gramedia (ed.); Cetakan Ke). Gramedia.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>
- Surya, J. E. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 57. <https://doi.org/10.54324/j.mbt1.v6i1.443>
- WALI KOTA LUBUKLINGGAU. (2022). *KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA DINAS*

*PERHUBUNGAN KOTA LUBUKLINGGAU.*

- Widiastini, N M AD, P. I. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>
- Wikipedia. (2023). *Jaminan sosial*. Id.Wikipedia.Org.  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Jaminan\\_sosial](https://id.wikipedia.org/wiki/Jaminan_sosial)

**LAMPIRAN 1**  
**TABULASI R TABEL**

df = (N-2)	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI T TABEL**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI F TABEL**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

**LAMPIRAN 4**  
**TABULASI DW TABEL**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564		1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.4672	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671



Budaya Organisasi X2

Responden	Pola Komunikasi			Pengarahan			Dukungan Manajemen			Kontrol			Sistem Imbalan			Total
	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	21
R3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	1	1	2	1	3	1	34
R4	4	1	1	3	3	2	4	3	3	1	2	2	1	1	1	32
R5	4	1	1	3	3	1	4	3	3	1	1	2	1	2	1	31
R6	4	1	1	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	1	33
R7	5	1	1	4	4	1	4	4	4	2	2	2	1	1	1	37
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R10	5	5	2	5	4	2	5	5	5	4	5	3	1	3	3	57
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R12	3	1	1	3	2	1	4	3	3	1	1	2	1	1	1	28
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73
R14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R15	3	1	1	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	1	1	34
R16	4	2	2	2	1	4	3	5	3	4	4	4	2	5	5	50
R17	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60
R18	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	29
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R20	4	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	54



**LAMPIRAN 6**  
**TABULASI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN**  
 Lingkungan Kerja X1

Responden	Pewarnaan			Penerangan			Pertukaran Udara			Keamanan			Kebisingan			Total
	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	
R1	3	1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	59
R2	3	1	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	59
R3	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	65
R4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	67
R5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	69
R6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	70
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	71
R8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
R9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	72
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
R11	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	65
R12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
R13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
R14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	73
R16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	1	5	65
R17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
R18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	67

R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	67
R22	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
R23	2	2	1	1	2	1	4	3	3	4	2	1	1	1	1	4	32
R24	3	1	1	1	2	4	2	4	1	1	1	5	1	2	4	33	
R25	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	3	1	5	1	29	
R26	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	5	1	24	
R27	4	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	1	1	28	
R28	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	24	
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
R30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
R31	4	1	1	2	2	1	3	3	1	1	5	1	1	1	1	28	
R32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
R33	3	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	24	
R34	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	5	54	
R35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
R36	3	1	1	4	4	1	4	3	4	4	5	1	5	1	4	45	
R37	4	2	2	2	2	1	3	5	3	5	3	1	5	1	4	43	
R38	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	59	
R39	3	1	1	3	3	1	3	2	2	5	4	1	5	1	5	40	
R40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73	
R41	4	2	2	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	2	4	55	
R42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	71	
R43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	
R44	4	1	1	3	3	1	4	3	2	4	5	1	5	1	5	43	
R45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74	
R46	3	1	1	2	2	1	3	2	2	5	5	1	1	1	5	35	



R12	3	1	1	3	2	1	4	3	3	1	1	2	1	1	1	28
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73
R14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R15	3	1	1	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	1	1	34
R16	4	2	2	2	1	4	3	5	3	4	4	4	2	5	5	50
R17	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60
R18	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	29
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R20	4	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	54
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R23	4	1	1	3	1	3	4	3	2	2	2	3	1	1	1	32
R24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R25	3	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	28
R26	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	57
R27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
R31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R32	4	1	1	3	2	5	4	3	3	2	2	3	1	1	1	36
R33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
R35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
R36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R37	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	23

R38	3	1	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	1	1	1	36
R39	4	1	1	3	2	5	4	3	3	2	2	4	1	1	1	37
R40	4	1	1	3	1	4	4	3	3	2	3	4	1	1	2	37
R41	4	1	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	1	1	1	38
R42	5	1	1	4	1	4	4	4	4	3	3	4	1	3	1	43
R43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
R45	5	5	2	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	66
R46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R47	3	1	1	2	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	41
R48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R50	3	1	2	3	5	5	3	1	3	5	5	5	4	5	5	55
R51	5	2	3	5	4	5	4	1	5	2	1	1	2	2	1	43
R52	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
R53	4	1	5	4	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	33
R54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	67
R55	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74

Kinerja Pegawai Y

Responden	Prestasi Kerja			Kedisiplinan			Kreatifitas			Kerjasama			Tanggung Jawab			Total
	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	P1	P2	P3	
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	64
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	2	2	63

R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	3	67
R4	3	1	1	3	3	1	2	1	1	5	4	5	3	1	1	35
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	66
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	72
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
R9	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	4	1	1	32
R10	3	1	2	3	3	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	45
R11	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	5	5	3	1	1	32
R12	3	1	1	3	3	1	2	1	1	5	5	5	4	5	2	42
R13	3	1	2	3	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	47
R14	4	1	3	4	4	3	3	1	1	5	3	4	5	5	5	51
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
R16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	66
R19	4	1	2	3	4	3	1	1	1	5	3	2	5	5	5	45
R20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R22	5	5	5	5	5	5	4	1	3	4	4	4	2	2	3	57
R23	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	1	1	4	3	4	31
R24	1	3	1	3	1	3	4	4	5	4	3	3	4	1	5	45
R25	1	1	1	4	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	23
R26	1	2	1	4	1	1	5	5	5	4	3	3	5	2	1	43
R27	1	1	1	4	1	1	4	3	4	3	2	2	4	1	1	33
R28	1	1	1	5	1	1	5	5	5	4	3	3	5	2	1	43



R55	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	21
R56	3	1	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	49



P7	Pearson Correlation	0,416	,581**	,530*	,548*	,584**	,829**	1	,887**	,806**	,448*	,544*	,556*	0,442	,596**	,471*	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,068	0,007	0,016	0,012	0,007	0,000		0,000	0,000	0,048	0,013	0,011	0,051	0,006	0,036	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	0,441	,586**	0,413	,607**	,656**	,923**	,887**	1	,824**	,563**	,669**	,497*	0,442	,622**	,599**	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,007	0,070	0,005	0,002	0,000	0,000		0,000	0,010	0,001	0,026	0,051	0,003	0,005	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	0,379	0,363	,457*	,614**	,539*	,794**	,806**	,824**	1	,630**	,551*	,638**	0,378	,530*	,570**	,709**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,115	0,043	0,004	0,014	0,000	0,000	0,000		0,003	0,012	0,002	0,101	0,016	0,009	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,734**	,466*	,496*	,852**	,860**	,689**	,448*	,563**	,630**	1	,814**	,791**	,702**	,834**	,913**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,038	0,026	0,000	0,000	0,001	0,048	0,010	0,003		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,782**	,600**	,596**	,902**	,916**	,738**	,544*	,669**	,551*	,814**	1	,780**	,605**	,886**	,864**	,915**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,006	0,000	0,000	0,000	0,013	0,001	0,012	0,000		0,000	0,005	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,729**	,480*	,697**	,814**	,729**	,649**	,556*	,497*	,638**	,791**	,780**	1	,570**	,769**	,776**	,858**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,032	0,001	0,000	0,000	0,002	0,011	0,026	0,002	0,000	0,000		0,009	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,498*	0,400	,603**	,573**	,760**	,498*	0,442	0,442	0,378	,702**	,605**	,570**	1	,728**	,685**	,740**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,080	0,005	0,008	0,000	0,025	0,051	0,051	0,101	0,001	0,005	0,009		0,000	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	,676**	,521*	,646**	,840**	,943**	,676**	,596**	,622**	,530*	,834**	,886**	,769**	,728**	1	,771**	,902**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,019	0,002	0,000	0,000	0,001	0,006	0,003	0,016	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000





P10	Pearson Correlation	,757**	,904**	,861**	,745**	,699**	,881**	,680**	,907**	,825**	1	,962**	,947**	,895**	,909**	,949**	,968**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,747**	,905**	,797**	,694**	,680**	,829**	,669**	,882**	,781**	,962**	1	,871**	,844**	,850**	,922**	,931**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,666**	,781**	,830**	,722**	,644**	,948**	,613**	,829**	,803**	,947**	,871**	1	,911**	,873**	,885**	,926**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,675**	,838**	,938**	,684**	,777**	,901**	,708**	,788**	,739**	,895**	,844**	,911**	1	,882**	,904**	,940**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	,679**	,845**	,915**	,593**	,688**	,846**	,631**	,883**	,704**	,909**	,850**	,873**	,882**	1	,955**	,926**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,006	0,001	0,000	0,003	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,666**	,870**	,877**	,564**	,644**	,866**	,591**	,879**	,677**	,949**	,922**	,885**	,904**	,955**	1	,930**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,010	0,002	0,000	0,006	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,823**	,938**	,935**	,811**	,835**	,882**	,811**	,918**	,873**	,968**	,931**	,926**	,940**	,926**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	



	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,032	0,055	0,059	0,005	0,003	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,978**	,953**	,956**	,960**	,930**	1	,938**	,953**	,860**	,796**	,691**	,637**	,562**	,657**	,681**	,941**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,010	0,002	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,932**	,967**	,933**	,979**	,898**	,938**	1	,967**	,873**	,854**	,719**	,678**	,588**	,667**	,691**	,954**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,001	0,001	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,924**	1,000**	,940**	,952**	,873**	,953**	,967**	1	,903**	,867**	,783**	,737**	,698**	,690**	,715**	,981**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,834**	,903**	,833**	,859**	,788**	,860**	,873**	,903**	1	,773**	,688**	,700**	,663**	,708**	,737**	,919**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,788**	,867**	,766**	,825**	,757**	,796**	,854**	,867**	,773**	1	,798**	,842**	,631**	,553**	,581**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,011	0,007	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,584**	,783**	,642**	,634**	,480**	,691**	,719**	,783**	,688**	,798**	1	,917**	,726**	,589**	,586**	,817**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,002	0,003	0,032	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,006	0,007	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,535*	,737**	,581**	,588**	0,436	,637**	,678**	,737**	,700**	,842**	,917**	1	,719**	,550*	,580**	,790**

	Sig. (2-tailed)	0,015	0,000	0,007	0,006	0,055	0,002	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,012	0,007	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,497*	,698**	,566**	,566**	0,430	,562**	,588**	,698**	,663**	,631**	,726**	,719**	1	,708**	,719**	,750**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,001	0,009	0,009	0,059	0,010	0,006	0,001	0,001	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	,638**	,690**	,571**	,657**	,602**	,657**	,667**	,690**	,708**	,553*	,589**	,550*	,708**	1	,987**	,782**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,009	0,002	0,005	0,002	0,001	0,001	0,000	0,011	0,006	0,012	0,000		0,000	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,661**	,715**	,605**	,680**	,624**	,681**	,691**	,715**	,737**	,581**	,586**	,580**	,719**	,987**	1	,804**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,005	0,001	0,003	0,001	0,001	0,000	0,000	0,007	0,007	0,007	0,000	0,000		0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,910**	,981**	,908**	,938**	,856**	,941**	,954**	,981**	,919**	,886**	,817**	,790**	,750**	,782**	,804**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	16



P6	Pearson Correlation	,789**	,823**	,893**	,810**	,836**	1	,763**	,837**	,811**	,546**	,509**	,773**	,523**	,727**	,578**	,905**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	,805**	,846**	,810**	,882**	,891**	,763**	1	,754**	,852**	,681**	,717**	,552**	,691**	,569**	,641**	,904**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8	Pearson Correlation	,833**	,798**	,818**	,811**	,846**	,837**	,754**	1	,834**	,558**	,541**	,585**	,604**	,510**	,621**	,867**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	,759**	,774**	,850**	,910**	,900**	,811**	,852**	,834**	1	,746**	,654**	,606**	,684**	,576**	,696**	,924**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	,578**	,576**	,640**	,695**	,708**	,546**	,681**	,558**	,746**	1	,684**	,329*	,730**	,369**	,836**	,757**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,013	0,000	0,005	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P11	Pearson Correlation	,703**	,558**	,542**	,767**	,743**	,509**	,717**	,541**	,654**	,684**	1	,318*	,639**	,336*	,682**	,726**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,017	0,000	0,011	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P12	Pearson Correlation	,552**	,597**	,695**	,578**	,568**	,773**	,552**	,585**	,606**	,329*	,318*	1	,348**	,884**	,346**	,724**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,017		0,009	0,000	0,009	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P13	Pearson Correlation	,616**	,533**	,636**	,710**	,755**	,523**	,691**	,604**	,684**	,730**	,639**	,348**	1	,375**	,698**	,750**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009		0,004	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P14	Pearson Correlation	,438**	,609**	,675**	,559**	,585**	,727**	,569**	,510**	,576**	,369**	,336*	,884**	,375**	1	,270*	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,011	0,000	0,004		0,044	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P15	Pearson Correlation	,617**	,557**	,567**	,683**	,716**	,578**	,641**	,621**	,696**	,836**	,682**	,346**	,698**	,270*	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,044		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	,865**	,872**	,922**	,936**	,946**	,905**	,904**	,867**	,924**	,757**	,726**	,724**	,750**	,707**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,773	16

### Budaya Organisasi X2

Correlations																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	

P1	Pearson Correlation	1	,772**	,692**	,891**	,745**	,567**	,833**	,756**	,848**	,709**	,667**	,568**	,667**	,692**	,660**	,807**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,772**	1	,849**	,819**	,807**	,648**	,887**	,835**	,837**	,859**	,827**	,719**	,876**	,857**	,879**	,937**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
P3	Pearson Correlation	,692**	,849**	1	,808**	,866**	,611**	,791**	,680**	,717**	,804**	,711**	,624**	,861**	,846**	,825**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
P4	Pearson Correlation	,891**	,819**	,808**	1	,838**	,571**	,880**	,708**	,893**	,760**	,687**	,585**	,739**	,724**	,692**	,853**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
P5	Pearson Correlation	,745**	,807**	,866**	,838**	1	,557**	,783**	,649**	,792**	,772**	,727**	,590**	,806**	,790**	,782**	,866**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
P6	Pearson Correlation	,567**	,648**	,611**	,571**	,557**	1	,562**	,568**	,682**	,756**	,705**	,818**	,740**	,697**	,713**	,766**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
P7	Pearson Correlation	,833**	,887**	,791**	,880**	,783**	,562**	1	,820**	,865**	,736**	,710**	,630**	,785**	,725**	,714**	,863**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8	Pearson Correlation	,756**	,835**	,680**	,708**	,649**	,568**	,820**	1	,826**	,782**	,799**	,760**	,744**	,785**	,803**	,855**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	,848**	,837**	,717**	,893**	,792**	,682**	,865**	,826**	1	,809**	,776**	,710**	,781**	,787**	,769**	,892**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	,709**	,859**	,804**	,760**	,772**	,756**	,736**	,782**	,809**	1	,960**	,876**	,913**	,930**	,940**	,955**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P11	Pearson Correlation	,667**	,827**	,711**	,687**	,727**	,705**	,710**	,799**	,776**	,960**	1	,887**	,859**	,878**	,921**	,916**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P12	Pearson Correlation	,568**	,719**	,624**	,585**	,590**	,818**	,630**	,760**	,710**	,876**	,887**	1	,826**	,816**	,847**	,850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P13	Pearson Correlation	,667**	,876**	,861**	,739**	,806**	,740**	,785**	,744**	,781**	,913**	,859**	,826**	1	,933**	,937**	,948**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P14	Pearson Correlation	,692**	,857**	,846**	,724**	,790**	,697**	,725**	,785**	,787**	,930**	,878**	,816**	,933**	1	,964**	,946**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P15	Pearson Correlation	,660**	,879**	,825**	,692**	,782**	,713**	,714**	,803**	,769**	,940**	,921**	,847**	,937**	,964**	1	,950**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	,807**	,937**	,886**	,853**	,866**	,766**	,863**	,855**	,892**	,955**	,916**	,850**	,948**	,946**	,950**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	16

### Kinerja Pegawai Y

		Correlations															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
P1	Pearson Correlation	1	,683**	,757**	,511**	,780**	,747**	,464**	,389**	,344**	,542**	,623**	,609**	,379**	,524**	,495**	,794**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,009	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000



P8	Pearson Correlation	,389**	,491**	,423**	,558**	,469**	,442**	,800**	1	,715**	,538**	,484**	,439**	,551**	,317*	,351**	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,017	0,008	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	,344**	,669**	,576**	,621**	,347**	,576**	,756**	,715**	1	,363**	,292*	,312*	,473**	,345**	,416**	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000		0,006	0,029	0,019	0,000	0,009	0,001	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	,542**	,348**	,405**	,426**	,633**	,458**	,481**	,538**	,363**	1	,731**	,750**	,743**	,599**	,572**	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P11	Pearson Correlation	,623**	,370**	,385**	,426**	,704**	,450**	,476**	,484**	,292*	,731**	1	,930**	,707**	,623**	,549**	,764**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,029	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P12	Pearson Correlation	,609**	,360**	,382**	,434**	,689**	,431**	,449**	,439**	,312*	,750**	,930**	1	,704**	,609**	,542**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,004	0,001	0,000	0,001	0,001	0,001	0,019	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P13	Pearson Correlation	,379**	0,193	0,233	,372**	,529**	,264*	,498**	,551**	,473**	,743**	,707**	,704**	1	,777**	,727**	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,154	0,084	0,005	0,000	0,050	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P14	Pearson Correlation	,524**	,331*	,406**	,328*	,592**	,414**	,327*	,317*	,345**	,599**	,623**	,609**	,777**	1	,883**	,719**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,013	0,002	0,014	0,000	0,002	0,014	0,017	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P15	Pearson Correlation	,495**	,396**	,432**	,304*	,546**	,481**	,369**	,351**	,416**	,572**	,549**	,542**	,727**	,883**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,001	0,023	0,000	0,000	0,005	0,008	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	,794**	,753**	,771**	,720**	,806**	,801**	,748**	,710**	,703**	,748**	,764**	,752**	,710**	,719**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	16

## UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	56	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	16,14733442
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,100
	Negative	-,150
Test Statistic	,150	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,078 <sup>c</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45,024	10,491		4,292	0,000		
	Lingkungan Kerja	0,277	0,130	0,280	2,136	0,037	1,000	1,000
	Budaya Organisasi	-0,103	0,115	-0,117	-0,895	0,375	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## UJI HETEROKEDASTISITAS GLETZER

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,134	5,359		2,824	0,007		
	Lingkungan Kerja	0,021	0,066	0,043	0,312	0,756	1,000	1,000
	Budaya Organisasi	-0,047	0,059	-0,109	-0,801	0,426	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## UJI AUTOKORELASI

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,303 <sup>a</sup>	,092	,058	16,449	1,588
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

## REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,024	10,491		4,292	,000
	Lingkungan Kerja	,277	,130	,280	2,136	,037
	Budaya Organisasi	-,103	,115	-,117	-,895	,375
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

## UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450,051	2	725,026	2,680	,078 <sup>b</sup>
	Residual	14340,502	53	270,576		
	Total	15790,554	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

## KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,303 <sup>a</sup>	,092	,058	16,449
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				

**LAMPIRAN 9**  
**DOKUMENTASI PENELITIAN**

