

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
DI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPUTRI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

**NUR DWI PERMANA M.A**

**NIM : 2013521477**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2018**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis ucapkan terimakasih kepada:

- ALLAH SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
- Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
- Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar menjadi lebih baik lagi.
- Kakak dan Adik, yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doanya untuk keberhasilan penulis.
- Sahabat dan Teman Tersayang, tanpa semangat, dukungan, dan bantuan kalian semua tidak akan mungkin sampai disini.

Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan, akhir kata penulis persembahkan untuk kalian semua, orang-orang yang penulis sayangi. Dan semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Salam penulis

Nur Dwi Permana M.A

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Nur Dwi Permana M.A

NIM : 2013521477

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Februari 2018

**Nur Dwi Permana M.A**  
**NIM : 2013521477**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Nur Dwi Permana M.A  
NIM : 2013521477  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan  
Gunungputri

Jakarta, Februari 2018

Dosen Pembimbing

**(Dr. Susanti Widhiastuti,SE,MM)**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
DI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPUTRI**



**Nur Dwi Permana M.A**

**NIM : 2013521477**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari , Tanggal , Bulan

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1. <u>Juniarto. R Prasetyo, MPM, EdD</u>  | _____                     |
| Ketua                                     | Tanggal :28 Februari 2018 |
| 2. <u>Dra. Yuli Triastuti, MM</u>         | _____                     |
| Anggota                                   | Tanggal :28 Februari 2018 |
| 3. <u>Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM</u> | _____                     |
| Anggota                                   | Tanggal :28 Februari 2018 |

**Menyutujui,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana - Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti,SE,MM**

Tanggal : 28 Februari 2018

## ABSTRAK

Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian dilakukan Pada Kantor Kecamatan Gunungputri, dengan mengambil 32 sampel atau responden.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisa yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 1,376 + 0,477X_1 + 0,505X_2 - 0,313 X_3$ . Penelitian menghasilkan empat temuan utama yaitu: 1) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dengan hasil sebesar 0,477 terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dengan hasil 0,505 terhadap Kinerja Karyawan; 3) Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dengan hasil  $-0,313$  terhadap Kinerja Karyawan; 4) Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dengan hasil 0,534 atau 53,4% terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki budaya organisasi, motivasi dan Lingkungan kerja

Kata kunci :

Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Organizational Culture, Motivation and Work Environment are three of several factors that are suspected to be relatively large in influencing employee performance. To prove the influence of the three hence conducted this research with purpose to know influence of organizational culture, motivation and work environment to employee performance*

*The study was conducted at the Gunungputri District Office, by taking 32 samples or respondents.*

*Based on the results of data calculations and analysis used, obtained the regression equation is:  $Y = 1.376 + 0.477 X1 + 0,505 X2 - 0.313 X3$ . Research yield four main findings are: 1) Organizational Culture have positive influence with result 0,477 to Employee Performance; 2) Motivation has a positive effect with the result of 0.505 on Employee Performance; 3) The Work Environment does not have a positive effect with the -0.313 results on Employee Performance; 4) Organizational Culture, Motivation and Work Circle together have a positive influence with the result of 0.534 or 53.4% on Employee Performance.*

*Based on these findings, to improve Employee Performance suggested to be made efforts to improve organizational culture, motivation and work environment*

*Keywords :*

*Organizational Culture, Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR KECAMATAN GUNUNGPUTRI”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan kritik dan saran selama penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.A.K Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Juanda Dimansyah SE, MM ,Selaku Camat Gunungputri Bogor.
6. Yudi Nurzaman SH, MM ,Selaku Sekretaris Camat Gunungputri Bogor.
7. Kedua Orang Tua serta adik yang senantiasa memberikan Do'a, nasihat, motivasi serta dukungan kepada penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA khususnya Wiwit Ayu Lestari, Agus Gustiawan, Wahyudin, Kodok, Putri Laili Fauziah, Meri Listia F, Keluarga Cemara, Cobra Squad dan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi, pembaca, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Februari 2018

Nur Dwi Permana M.A



## DAFTAR ISI

Halaman Judul-----	i
Halaman Persembahan -----	ii
Halaman Orisinalitas -----	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing -----	iv
Halaman Pengesahan -----	v
Abstrak -----	vi
Abstrack -----	vii
Kata Pengantar -----	viii
Daftar isi -----	ix
Daftar Tabel -----	x
Daftar Gambar-----	xii
Daftar Lampiran -----	

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang -----	1
1.2. Perumusan Masalah -----	4
1.3. Tujuan Penelitian -----	5
1.4. Manfaat Penelitian-----	6
1. Manfaat Akademis -----	6
2. Manfaat Praktis -----	6
1.5. Sistematika Penulisan -----	7

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori -----	8
1. Budaya Organisasi -----	11
2. Motivasi -----	19
3. Lingkungan Kerja -----	20
4. Kinerja Karyawan -----	29
2.2. Penelitian Terdahulu -----	33
2.3. Kerangka Pemikiran -----	36
2.4. Hipotesis -----	37

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian -----	38
3.2. Disain Penelitian -----	39
3.3. Operasionalisasi Variabel-----	40
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling -----	42
1. Populasi -----	42
2. Sampel -----	42

3. Metode Sampling -----	43
3.5. Metode Pengumpulan Data -----	44
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian -----	45
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis -----	46
1. Uji Instrumen Penelitian -----	46
2. Analisis Data -----	49
3. Pengujian Hipotesis -----	51
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian-----	54
1. Gambaran Objek Penelitian -----	54
2. Hasil Analisa -----	68
4.2. Pembahasan Penelitian -----	84
1. Pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan ----	84
2. Pengaruh motivasiterhadap kinerja karyawan -----	84
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan --	85
4. Pengaruh budaya organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan -----	86
-----	
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan -----	87
5.2. Saran -----	88
<b>DAFTAR PUSTAKA -----</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

3.1	Jadwal Penelitian-----	38
3.2	Indikator Variabel Penelitian -----	40
3.3	Kategori Skala Likert-----	46
4.1	Administrasi Wilayah Kecamatan Gunungputri -----	55
4.2	Jumlah Penduduk Kecamatan Gunungputri Menurut Jenis Kelamin -----	56
4.3	Pegawai Menurut Umur -----	58
4.4	Pegawai Menurut Pendidikan -----	59
4.5	Sarana dan Prasarana Kecamatan Gunungputri -----	60
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi -----	66
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi -----	67
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja -----	68
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan -----	70
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi -----	71
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi-----	71
4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja -----	72
4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan -----	72
4.14	Hasil Uji Reliabilitas -----	73
4.15	Hasil Uji Multikolinieritas -----	76

4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda -----	77
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi-----	78
4.18 Hasil Uji-t -----	80
4.19 Hasil Uji F -----	83

## DAFTAR GAMBAR

2.3	Kerangka Pemikiran -----	36
3.1	Model Penelitian -----	39
4.1	Struktur Organisasi -----	64
4.2	Kurva Uji Normalitas -----	75

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Berdasarkan hasil pengamatan masalah budaya kerja dalam organisasi (Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan Gunungputri) sampai saat ini pelayanan publik, masih adanya aparat Kecamatan yang kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat belum maksimal, kurangnya disiplin pegawai, letak dan kurangnya fasilitas yang digunakan untuk penyelesaian pekerjaan pelayanan yang ada. Hal inilah yang menyebabkan penyelesaian tugas menjadi tidak efektif sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan dari awal.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan suatu harapan agar perubahan sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai pemerintahan ke arah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya budaya kerja pegawai. Budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Keberhasilan atau peningkatan karyawan hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan

semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya.

Supardi dan Anwar (2004) dalam Ramadhani (2016), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu/karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan,

sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Menurut (Wahyudin, 2017).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini diduga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan mengacu pada model penelitian terdahulu. Menurut Armiaty dan Ariffin (2014) menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kusuma (2013), Budianto dan Katini (2015), dan Pratiwi, Nuryanti dan Daulay (2014) menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data Observasi awal yang penulis lakukan di kantor Kecamatan Gunungputri. ditunjukkan pada data kehadiran Karyawan Kantor Kecamatan Gunungputri, karena absensi yang terjadi di Kantor Kecamatan Gunungputri tidak berjalan sebagaimana mestinya dan Karyawan yang tidak masuk kantor dikarenakan tidak ada keterangan (alpha) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada Budaya atau kebiasaan para karyawan yang kurang disiplin dan kurang menghargai waktu



sehingga efektifitas kinerja berkurang. Selanjutnya faktor lainnya yaitu Lingkungan kerja yang kurang baik, baik dari penataan ruangan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap Karyawan di Kantor Kecamatan Gunungputrimasih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya Karyawan Kantor Kecamatan Gunungputri. Berdasarkan uraian di atas maka penulis memilih judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Gunungputri”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Paparan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pokok permasalahan yang diteliti:

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri?

4. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Kecamatan Gunungputri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Gunungputri.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Akademis**

Melalui penelitian ini, dapat menghasilkan pengetahuan teoritis dan konseptual tentang budaya kerja pegawai dan kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan masyarakat.

### **2. Manfaat Praktis**

- A. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berupa saran atau masukan bagi Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan Gunungputri untuk memperbaiki atau meningkatkan budaya organisasi dalam hal ini menyangkut inisiatif individual, integrasi, kontrol, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, dukungan dari manajemen, identitas dan sistem imbalan guna meningkatkan pelayanan publik yang andal, tanggap, empati serta adanya jaminan akan kepuasan masyarakat.
- B. Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

## **1.4. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini dibagi dalam lima bab yang tiap babnya dibagi kedalam beberapa sub-bab. rinciannya untuk masing-masing bab adalah sebagai berikut:

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka dan perumusan hipotesis penelitian.

### **BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisa.

### **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan.

### **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan hasil penelitian.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **1.Sumber Daya Manusia**

###### **A.Pengertian Sumber daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014) dalam Arifin (2017) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2014) dalam Arifin (2017), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan, menurut Hasibuan (2014) dalam Arifin (2017), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. terdapat dua alasan dalam hal ini , pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi

dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. bahwa *“Sumber daya manusia harus didefisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetap apa yang sumber daya manusia hasilkan.”*

Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuandan sasaran.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan implementasikan oleh manajemn puncak.

## **B.Peran dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2014) dalam Arifin (2017), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan, menurut Hasibuan (2014) dalam Arifin (2017), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2013) dalam (Arifin, 2017),.

MSDM ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain. seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. faktor

lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara –cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. faktor internal, konflik antara serikat pekerja manajemen, aspek hukum, dan aspek sosial budaya internal merupakan faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. karenanya MSDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (Manajemen Science) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan.

## **2. Budaya Organisasi**

Menurut Lako(2004)dalam Pratiwi (2012), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.



Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) dalam Pratiwi (2012). yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi

bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi yang efektif adalah budaya organisasi yang mengakar kuat dan dalam yang diterapkan oleh karyawannya. Di perusahaan yang berbudaya demikian, hampir semua individunya menganut nilai-nilai yang seragam dan konsisten. Menurut Armiaty dan Ariffin (dalam Rivai ; 2004), budaya melakukan sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu (a) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain; (b) budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi; (c) budaya mempermudah timbulnya komitmen

yang lebih luas pada kepentingan individu;(d) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial: (e) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

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

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan. Adapun Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* (1998) dalam Pratiwi (2012), membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.

- d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

### **A. Terbentuknya Budaya Organisasi**

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy (1982) dalam Dzulfikar (2016) dalam: *The Roles and Ritual of Corporate*, membagi lima unsur sebagai berikut :

#### 1) Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Maka dari itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

#### 2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi

semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap perusahaan untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

### 3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan tersebut bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

### 4) Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik, dan sebagainya.

### 5) Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang padadasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, keberhasilan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

### **B. Identifikasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi**

Mendefinisikan budaya organisasi kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Griffin & Ebbert (2014) dalam Adinata (2015) mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi yang kuat adalah yang memiliki pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri Organisasi. Dalam menentukan kekuatan budaya organisasi, terdapat dua faktor di dalamnya yaitu, kebersamaan dan identitas. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat memiliki ciri-ciri seperti, anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti dan dipatuhi. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam

perusahaan. Organisasi/perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan yang menjadi teladan perusahaan. Banyak ritual mulai yang sederhana sampai yang mewah. Memiliki jaringan yang kultural yang menampung cerita-cerita tentang kehebatan para karyawan teladan. Jadi, budaya organisasi yang kuat membantu perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan.

Nilai-nilai budaya Organisasi pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi :

- 1) Nilai-Nilai Sosial, yang terdiri dari : Nilai Kemanusiaan, Keamanan, Kenyamanan, Persamaan, Keselarasan, Efisiensi, Kepraktisan.
- 2) Nilai-Nilai Demokratik yang terdiri dari : Kepentingan Individu, Kepatuhan, Aktualisasi Diri, Hak-Hak Minoritas, Kebebasan/Kemerdekaan, Ketepatan, Peningkatan.
- 3) Nilai-Nilai Birokratik, yang meliputi : Kemampuan Teknik, Spesialisasi, Tujuan Yang Ditentukan, Tugas Dalam Tindakan, Rasional, Stabilitas, Tugas Terstruktur.
- 4) Nilai-Nilai Profesional, termasuk : Keahlian, Wewenang Memutuskan, Penolakan Kepentingan Pribadi, Pengakuan Masyarakat, Komitmen Kerja Kewajiban Sosial, Pengaturan Sendiri, Manfaat Bagi Pelanggan, Disiplin.
- 5) Nilai-Nilai Ekonomik, yaitu : Rasional, Ilmiah, Efisiensi, Nilai Terukur dengan Materi, Campur Tangan Minimal, Tergantung Kekuatan Pasar.

### **C. Unsur-Unsur Budaya Organisasi**

Dari pengertian diatas menunjukkan bahwa organisasi memiliki empat unsur yaitu :

#### 1)Organisasi Merupakan Suatu Sistem

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi sebagai suatu sistem adalah sistem terbuka, dimana batas organisasi adalah lentur dan menganggap bahwa faktor lingkungan sebagai input. Organisasi selalu peka dan berupaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada faktor lingkungan eksternal.

#### 2)Pola Aktivitas

Aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi dalam pola tertentu. Urur-urutan pola aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dilaksanakan secara relative teratur dan berulang-ulang.

#### 3)Sekelompok Orang

Organisasi pada dasarnya merupakan kumpulan orang-orang. Adanya keterbatasan-keterbatasan pada manusia mendorongnya untuk membentuk organisasi. Kemampuan manusia baik fisik maupun daya pikirnya terbatas, demikian juga waktu yang ada terbatas, sementara aktivitas yang harus dilakukan selalu meningkat maka mendorong manusia untuk membentuk sekelompok orang/organisasi.

#### 4)Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu tujuan yang sifatnya abstrak dan berdimensi jangka panjang, yang menjadi landasan dan nilai-nilai yang melandasi organisasi itu didirikan.

### **3.Motivasi**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Untuk lebih jelasnya mengenai pembahasan tentang motivasi, berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli manajemen sumber daya manusia diantaranya:

Menurut Hamzah (2011) dalam Ramadhani (2016), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.



Menurut Ramadhani (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja yang merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **A. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja

optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (dalam Wulan ; 2011) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

## **B. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para

karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti ( 2001 ) dalam Wulan (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti(2001) dalam Komarudin ( 2002 ) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Komarudin :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusatkerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungankerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Wulan, 2011). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

### **C. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) dalam Arifin (2017) yang terdiri dari:

#### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

## 2. Tersedianya Fasilitas Untuk Pegawai

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

## 3. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Selanjutnya Menurut Ahyari (1999) dalam Ariffin (2017) membagi lingkungan kerja menjadi 4 bagian yang terdiri dari:

1. Hubungan Antara Karyawan Dengan Pimpinan Organisasi, kepemimpinan yang baik akan membuat para karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan gairah kerja yang cukup tinggi. Para karyawan yang merasakan kepemimpinan yang baik akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan mengakibatkan gairah dan motivasi kerja karyawan menurun. Selain itu dengan adanya perhatian dan pengarahan yang cukup dari pimpinan akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan organisasi.
2. Hubungan Antar Sesama Karyawan, penciptaan dan pengarahan terhadap terdapatnya hubungan para karyawan baik didalam perusahaan tersebut sangat diperlukan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Hubungan antar sesama karyawan yang baik dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan perusahaan tersebut didalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Disamping hal tersebut, dengan adanya rekan kerja yang akrab, ramah dan mendukung akan mengarah ke meningkatnya kepuasan kerja, sehingga memotivasi karyawan untuk lebih giat.

3. Kondisi Kerja, unsur ini merupakan faktor yang juga mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Bila kondisi kerja baik (misalnya lingkungan menarik dan bersih), karyawan akan lebih mudah menunaikan tugasnya, bila kondisi kerja tidak baik (misalnya lingkungan kerja panas dan ribut) karyawan akan sulit menuntaskan pekerjaannya.
4. Fasilitas Kantor, adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dari definisi tersebut, maka yang termasuk fasilitas kantor adalah:
  - a. Fasilitas alat kerja, adalah segala sesuatu atau semua benda/barang yang berfungsi langsung dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
  - b. Fasilitas perlengkapan, merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi sifatnya tidak langsung, melainkan berfungsi sebagai alat untuk melancarkan pekerjaan. Jadi disini fasilitas perlengkapan merupakan alat bantu dalam pekerjaan.

- c. Fasilitas sosial, merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh karyawan berfungsi sosial. Penyediaan fasilitas sosial ini dapat berupa tempat ibadah, kantin, kamar mandi, toilet, dan tempat pelayanan kesehatan.

#### **D.Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013) dalam Ariffin (2017) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu:

##### **1. Hubungan karyawan**

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

##### **2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat

membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

### 4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

### 5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan



semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Soetjipto (2004) dalam Arifin (2017) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

### 1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

### 2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

### 3. Kinerja karyawan

Jika tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas yang dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

#### 4. Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stress kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

## **5. Kinerja Karyawan**

### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karyanyata.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Pratiwi (2012), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan salah satu modal bagi Kecamatan atau organisasi untuk mencapai tujuan sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2001) dalam Pratiwi (2012), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

### **1. Faktor Individu.**

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

## **C. Indikator Kinerja**

Menurut Dessler (2006) dalam Armiaty dan Ariffin (2014) beberapa faktor utama dalam penilaian kinerja adalah :

- (1) mutu pekerjaan, yaitu kualitas dalam hal kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan;

- (2) produktivitas, yaitu mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
- (3) pengetahuan mengenai pekerjaan, yaitu keterampilan/keahlian dan informasi praktis yang digunakan pada pekerjaan
- (4) kehandalan, yaitu sejauhmana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut;
- (5) ketersediaan, yaitu sejauh mana seorang karyawan tepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktunya, serta meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan
- (6) ketidaktergantungan, yaitu sejauh mana kerja yang dijalankandengan sedikit atau tanpa supervisi.

Berdasarkan pengertian kinerja serta bagaimana penilaian serta pengukuran terhadap variabel kinerja tersebut, maka indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah :

- (1) mutu pekerjaan
- (2) produktivitas
- (3) pengetahuan mengenai pekerjaan, dan
- (4) ketersediaan..

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson Bangun (2012) dalam Arifin (2017), tujuan dan manfaat penilaian kinerja

diantaranya adalah:

### 1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

### 2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

### 3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

1.	Kusuma (2013) tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan “ pada Hotel Mulia Semarang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
----	---

2.	Armiaty dan Ariffin (2014) tentang “pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai frontliner” (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner.
3.	Budianto dan Katini (2015) tentang “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT perusahaan gas negara (persero) TBK SBU distribusi Wilayah I Jakarta”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara.
4.	Pratiwi dkk (2014) tentang “pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank riau kepri capem duri”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Riau.
5.	Inuh (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)”, hasil Penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya
6.	Analisa (2011) tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Pada Dinas

	Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”hasil Penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang
7.	Dzulfikar (2016) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka” hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.
8.	Wahab (2012) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar” hasil Penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.



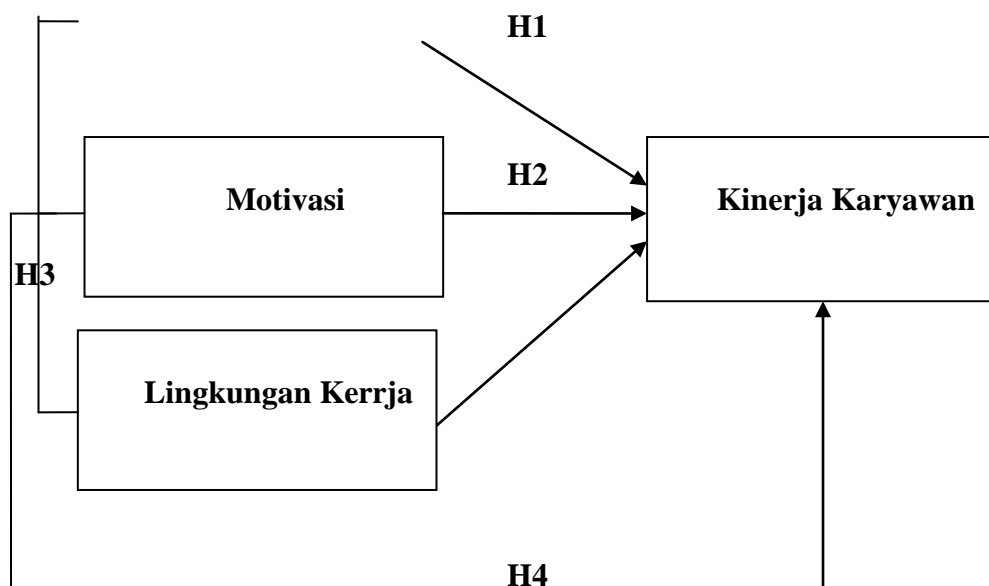
### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan telaah pustaka dan penellitian terdahulu yang telah dipaparkan mengenai budaya Organisasi, Motivasi, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut:

**Gambar 2.3**

#### **Kerangka Pemikiran Teoritas**





**Keterangan:**

→ **Garis pengaruh variabel X1, X2 dn X3 terhadap variabel Y**

Dari gambar diatas dapat diuraikan bahwa kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja. Dengan adanya Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang diharapkan membawa pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Tenga Kerja atau Karyawan merupakan aset yang sangat besar pengaruhnya dalam Perusahaan, dalam hal ini Kecamatan harus memberikan kontribusi yang sesuai dengan harapan sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan lagi dan tercapai sesuai dengan tujuan Kecamatan.

**2.4. Hipotesis**

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

- H1.** Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Kecamatan Gunungputri.
- H2.** Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Kecamatan Gunungputri.
- H3.** Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4.** Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Kecamatan Gunungputri.

**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Gunungputri, objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kecamatan Gunungputri. adapun rangkaian jadwal penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Jadwal Penelitian**

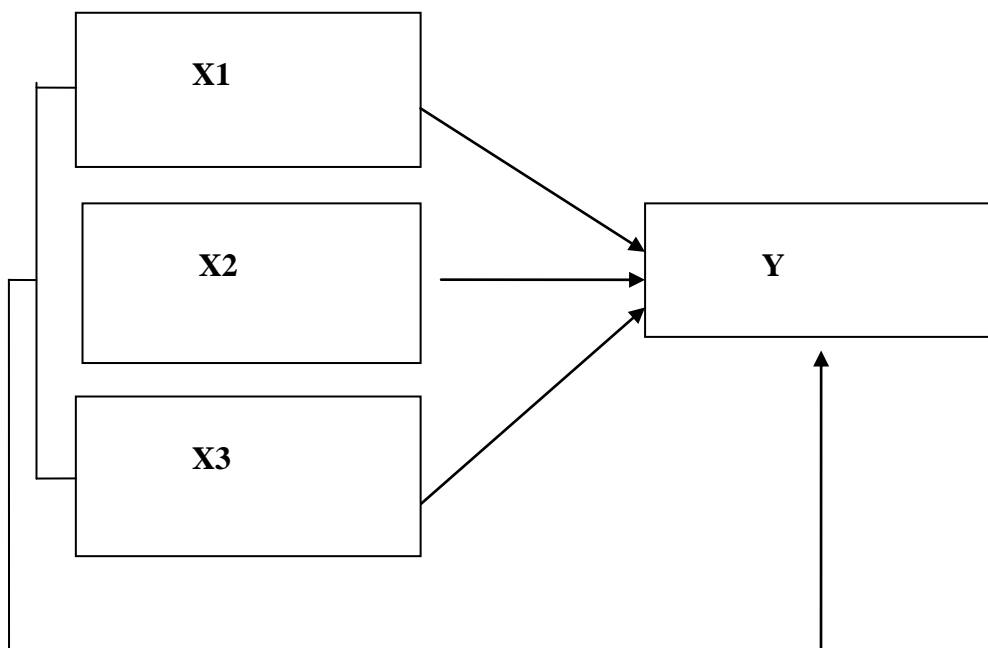
Tahapan	Desember – 2017				Januari– 2018				Februari – 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Awal	√	√	√	√								
Pengajuan Proposal					√	√						
Pengumpulan Data							√	√				
Pengolahan Data									√	√		
Penyusunan Laporan											√	√

### 3.2. Desain Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran yang telah disebutkan diatas,maka pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 3.1**

#### **Kerangka Pemikiran Teoritis**



Keterangan :

$X_1$  : Budaya Organisasi (Variabel Independen atau bebas )

$X_2$  : Motivasi ( Variabel Independen atau bebas )

$X_3$  : Lingkungan Kerja (Variabel Independen atau bebas )

$Y$  : Kinerja Karyawan( Variabel Dependen atau Terikat )

Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan nilai persamaan menjadi bertambah atau berkurang dengan kata lain bertindak sebagai prediktor. sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang diprediksi. dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi dan variabel motivasi, serta variabel terikatnya yaitu kualitas pegawai.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel Adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberdaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk menvari pengaruh suatu variabel-variabel yang lainnya.

**Tabel 3.2**

#### **Indikator variabel penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Organisasi, Menurut Armiaty dan Ariffin (2014)dala	(a) budaya mempunyai suatu peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasidengan organisasi yang lain; (b) budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi; (c)budaya	1. Integritas 2. Profesional 3. keteladanan 4. penghargaan pada SDM

<p>m Rivai (2004)</p> <p>X1</p>	<p>mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu;(d) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial: (e) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.</p>	
<p>Motivasi Hamzah (2011)</p> <p>dalam Ramadhani (2016)</p> <p>X2</p>	<p>motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan Mencapai Tujuan</li> <li>2. Semangat Kerja</li> <li>3. Inisiatif dan Kreativitas</li> <li>4. Rasa tanggung jawab</li> </ol>
<p>Lingkungan Kerja Sarwoto (dalam penelitian Wulan ; 2011)</p> <p>X3</p>	<p>bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana Kerja</li> <li>2. Tersedianya Fasilitas Untuk Pegawai</li> <li>3. Hubungan Dengan Rekan Kerja</li> </ol>

	ada dalam organisasi tersebut.	
Kinerja Karyawan Mangkunegara (2013) dalam Pratiwi (2012) Y	pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	(1) mutu pekerjaan (2) produktivitas (3) pengetahuan mengenai pekerjaan (4) kehandalan (5) ketersediaan (6) Tidak tergantung

### 3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan wilayah generalisasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh karyawan yang



berjumlah 30 karyawan untuk dijadikan responden dikarenakan jumlah karyawan kurang dari 100.

Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *sample random sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Hal ini biasanya dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu yang ada.

### **3. Metode Sampling**

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling adalah *Accidental Sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel *berdasarkan kebetulan*, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Dari data jumlah masyarakat Kecamatan Gunungputri yang berkunjung.
- 2) Penyebaran Kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi orang yang sedang berkunjung ke Kantor Kecamatan Gunungputri.

Hal ini dilakukan karena diharapkan hasil yang didapatkan dari kuesioner tersebut valid.

### **3.5. Metode Pengambilan Data**

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Kuesioner**

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

#### **2. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk

melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan atau obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu pertanyaan atau pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban:

1. Responden memilih, STS (Sangat Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0-20%
2. Responden memilih, TS (Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 21-40%
3. Responden memilih, CS (Cukup Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 41-60%

4. Responden memilih, S (Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 61-80%
5. Responden memilih, SS (Sangat Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 81-100%

**Tabel 3.3**

**Kategori Skala Likert**

<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
<b>(SS)</b>	<b>(S)</b>	<b>(KS)</b>	<b>(TS)</b>	<b>(STS)</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## 2.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipoesis

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### A. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom*( $df$ )=  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan

k adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum Xx^2) (\sum Yx^2)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)\} \sqrt{\sum y^2 - (\sum y)\}}}$$

Dimana :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi ( $r$ -hitung)

$\sum x$  = skor variabel independen

$\sum y$  = skor variabel dependen

$\sum xy$  = hasil kali skor butir dengan skor total

$n$  = jumlah responden

## B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha

( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2006).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k-1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = korelasi antar item

$k$  = jumlah item

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan

kesalahan menjadi tidak terhindar. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

## 2. Analisis Data

### A. Analisis Regresi Ganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi Ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Dimana :

a = Bilangan Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$Y$  = Kinerja Karyawan (Variabel terikat)

$X_1$  = Budaya Organisasi (Variabel bebas)

$X_2$  = Motivasi (Variabel bebas)

$X_3$  = Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

#### B. Analisis koefisien korelasi ( $r$ )

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi persial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan pengaruh semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi persial menunjukkan pengaruh suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi persialnya dianggap konstan.

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan  $r$  *pearson*. Koefisien korelasi ganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan  $r$ .

#### C. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel



bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd= Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Pengelohan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

#### A. Uji-t (signifikan peersial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel budaya kerja ( $X_1$ ) dan kualitas pelayanan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan masyarakat (Y).

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

#### 1) Menentukan Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

$H_a : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

- 2) Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n-1-k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel bebas.
- 3) Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka:
  - ✓ Signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
  - ✓ Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

#### B. Uji-f (simultan)

Uji-f untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan signifikan terhadap nilai variabel terikat. Anova test atau Uji-f ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pengaruh budaya kerja dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel  $Y$ .

$H_a : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel  $Y$ .

2) Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n-1-k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel jumlah.

3) Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka :

✓ Signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

✓ Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Kusuma, Arta (2013). *Motivasi Dan Lingkungan Kerja*. Semarang : Hotel Muria Semarang.
- Ahyari, A. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Jakarta: BPFE.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.Rafikaaditama.
- Arifin, Magfira (2017), *Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja*. Kendari :Kantor
- Arifin, Magfira (2017). *Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja*. Kendari : Kecamatan Puuwatu
- Armiaty, Rina & Ariffin, Zakhyadi (2014). *Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner*. Banjarmasin : Bank Kalimantan Selatan.
- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah (2012). *Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja*. Makassar : Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk
- Deal, T. And Kennedy, AA. (1982)Bayu Dzulfikar (2016). *Budaya Organisasi Dan Motivasi TerhadapCorporate & Cultures*, Massachusetts, Andison Wesley Publishing, Co. Malang : Pt. Astra Daihatsu Tbk.
- Dessler G (2006) Rina Armiaty & Zakhyadi Ariffin (2014). *Indikator Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner*. Banjarmasin : Bank Kalimantan Selatan.
- Dzulfikar, Bayu (2016). *Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi*. Belinyu Kabupaten Bangka : Kantor Kecamatan
- Hamzah (2011), Putri Ayu Eka Ramadhani (2016). *Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Lampung : Sales Marketing Pt Inti Bharu Mas.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan  
Kecamatan Puuwatu.Kedelapan Belas. Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Lusiana Inuh, Maria (2016). *Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi*. Sumba Barat Daya :  
Bandara Tambolaka
- Mangkunegara (2013), Riska Pratiwi (2012). *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai*. Makassar : Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang
- Marwansyah (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta,  
CV
- Pratiwi, Amelia, Nuryanti & N. Daulay, Iwan (2014). *Lingkungan Kerja Dan Budaya  
Organisasi*. Pekanbaru : Pt. Bank Riau Kepri Capem Duri.
- Rivai, V (2004). *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Jakarta : Pt Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 1998. New Jersey, New York : Prentice Hall  
International Inc.Rosdakarya, Bandung.
- Supardi Dan Anwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Tri Budianto, A.Aji & Katini, Amelia (2015). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.  
Jakarta : Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk
- Wahyudin (2017). *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas*. Bogor
- Wulan Analisa, Lucky (2011). *Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja*. Semarang : Dinas  
Perindustrian Dan Perdagangan Kota.