

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL PADA PEMBEKALAN
ANGKUTAN (BEKANGDAM) XIV/HASANUDDIN**



**DAUD MASIANG
PP218049**

**PROGRAM PASCA SARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2020**

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONEL PADA PEMBEKALAN
ANGKUTAN (BEKANGDAM XIV/HASANUDDIN)**

Oleh :

DAUD MASIANG

PP 21 80 49

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Dr. Andi Syarifuddin, SE, M. Si

Pembimbing I

Dr. Sutarjo Tui, SE, M. Si

Pembimbing II

**Mengetahui
Direktur Program pascasarjana
STIE YPUP**

Dr. Andi Syarifuddin, SE, M. Si

ABSTRAK

Daud Masiang.2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ; 1) Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

Desain penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan populasi 292 personel dan sampel yang digunakan menggunakan metode Slovin's dengan jumlah sampel 169 personel. Analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi profil responden dan dan frekuensi tanggapan responden. Sedangkan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan peralatan SPSS 22 dengan metode analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji hipotesis dengan uji F, Uji determinan dan uji t.

Hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan uji hipotesis yaitu 1) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, 2) lingkungan kerja berpengaruh significant terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F adalah budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin dan berpengaruh sangat kuat dengan $R^2 = 74,2\%$ dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

ABSTRACT

Daud Masiang. 2020. The Influence of Work Culture and Work Environment on Personnel Performance at XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam).

This study aims to determine and analyze; 1) The influence of work culture and work environment on personnel performance in XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam), 2) The influence of the work environment on Transportation Supplies (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

The research design used quantitative descriptive method using a population of 292 personnel and the sample used was Slovin's method with a sample size of 169 personnel. Descriptive analysis using the frequency distribution of the respondent's profile and the frequency of respondents' responses. While the data analysis used multiple linear regression method using SPSS 22 equipment with multiple linear regression analysis method using hypothesis test with F test, determinant test and t test.

The results of the research obtained after testing the hypothesis, namely 1) work culture has a significant effect on the performance of personnel at the XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam), 2) the work environment has a significant effect on the performance of personnel in XIV Hasanuddin Transportation Supplies (Bekangdam). The results of the study using the F test are that work culture and work environment simultaneously influence the performance of personnel at the XIV Hasanuddin Transportation Supply (Bekangdam) and have a very strong influence with $R^2 = 74.2\%$ and the remaining 26.8% is influenced by other factors outside the study

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACK..... | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 14 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 14 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 14 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 16 |
| A. Teori Budaya Kerja..... | 16 |
| 1. Pengertian Budaya kerja..... | 16 |
| 2. Jenis atau Tipe Budaya kerja..... | 18 |
| 3. Fungsi Budaya kerja | 18 |
| 4. Dimensi dan Indikator Budaya kerja..... | 19 |
| B. Teori Lingkungan Kerja | 25 |
| 1. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 25 |
| 2. Jenis Lingkungan Kerja..... | 26 |
| 3. Manfaat Lingkungan Kerja | 27 |
| 4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 28 |
| 5. Indikator Lingkungan Kerja | 28 |
| C. Penelitian Terdahulu | 29 |
| D. Teori Kinerja Pegawai | 33 |
| 1. Pengertian Kinerja Pegawai..... | 33 |
| 2. Indikator Kinerja Pegawai | 34 |
| E. Kerangka Konseptual | 40 |
| F. Hipotesis Penelitian | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 42 |
| A. Jenis Penelitian | 42 |

| | | |
|-------------------------------------|---|----|
| B. | Lokasi dan Waktu Penelitian | 44 |
| C. | Populasi dan Sampel | 45 |
| | 1. Populasi | 45 |
| | 2. Sampel..... | 45 |
| D. | Jenis dan Sumber Data | 46 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data | 46 |
| F. | Teknik Analisis Data | 47 |
| G. | Rancangan Uji Instrumen Penelitian | 48 |
| | 1. Uji Validitas | 49 |
| | 2. Uji Realibilitas | 50 |
| | 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 52 |
| H. | Pengujian Hipotesis..... | 53 |
| | 1. Koefisien Determinasi (R^2) | 53 |
| | 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)..... | 53 |
| | 3. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t) | 54 |
| I. | Definisi Operasional | 54 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 56 |
| A. | Deskripsi Hasil Penelitian | 56 |
| | 1. Distribusi Frekuensi Profil Responen | 56 |
| | Tabel 3 Jenis Kelamin Responden..... | 56 |
| | 2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden | 59 |
| B. | Uji Instrumen Data Penelitian | 62 |
| | 1. Uji Validitas Data..... | 62 |
| | 2. Uji Reliabilitas Data | 64 |
| C. | Uji Regresi Linier Berganda..... | 67 |
| D. | Uji Hipotesis | 69 |
| | 3. Uji Koefisien Determinasi (R Square atau R^2)..... | 69 |
| | 4. Uji Simultan (Uji F) | 70 |
| | 5. Uji Parsial (Uji t) | 71 |
| E. | Pembahasan | 72 |
| | 1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin | 72 |
| | 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin | 75 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN-SARAN..... | | 78 |

| | |
|----------------------|----|
| F. Simpulan | 78 |
| G. Saran-Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 80 |

DAFTAR TABEL

| No. | Teks | Hal |
|----------|---|-----|
| Tabel 1. | Mapping Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 2. | Skor Pernyataan Skala Model Likert | 47 |
| Tabel 3 | Jenis Kelamin Responden | 56 |
| Tabel 4 | Usia Responden | 57 |
| Tabel 5 | Pendidikan Akhir Responden | 58 |
| Tabel 6 | Masa Kerja Responden..... | 58 |
| Tabel 7 | Tanggapan Responden Budaya Kerja | 59 |
| Tabel 8 | Tanggapan Responden Lingkungan Kerja | 60 |
| Tabel 9 | Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja | 61 |
| Tabel 10 | Uji Validitas Variabel Budaya Kerja..... | 62 |
| Tabel 11 | Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 63 |
| Tabel 12 | Uji Validitas Variabel Kinerja Personel | 64 |
| Tabel 13 | Uji Relibilitas Variabel Budaya Kerja | 65 |
| Tabel 14 | Uji Reliabilitas Data Variabel Lingkungan Kerja | 66 |
| Tabel 15 | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja | 66 |
| Tabel 16 | Coeficient Regresesi | 68 |
| Tabel 17 | Model Summary | 69 |
| Tabel 18 | Anova (Uji F) | 70 |
| Tabel 19 | Tabel Uji T (Parsial) | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Teks | Hal |
|-----|-----------------------------------|-----|
| | Gambar 1 Kerangka Konseptual..... | 40 |

| No. | Teks | Hal |
|-----|------|-----|
|-----|------|-----|

DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Teks | Hal |
|------------|---|-----|
| Lampiran 1 | Kuisisioner Penelitian | 84 |
| Lampiran 2 | Profil Responden..... | 89 |
| Lampiran 3 | Frekuensi Tanggapan Responden..... | 90 |
| Lampiran 4 | Uji Validitas Variabel Penelitian | 101 |
| Lampiran 5 | Reliability Statistics | 103 |
| Lampiran 6 | Analisis Regresi Linier Berganda | 106 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki budaya kerja jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki budaya kerja tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme. Sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik dalam mendukung aktivitas instansi secara professional.

Kinerja pemerintah mencakup bagaimana visi, misi, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, program kerja serta anggaran. Kinerja digapai suatu organisasi pada umumnya sebagai prestasi kerja dalam menjalankan tugasnya. Kinerja organisasi public harus dapat dilihat secara luas dan mengidentifikasi keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan melakukan perbaikan-perbaikan maupun peningkatan pelayanan kepada masyarakat karena kinerja pemerintah telah mengarah ke *good governance*.

Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas, terukur dan dapat teraktualisasi dalam kinerja organisasi. Dalam suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah

menetapkan tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap pegawai dalam suatu instansi. Hal ini mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap organisasi, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sector, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan ataupun pemerintahan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu intraksi dan

koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugasnya. Baik perorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan suatu instansi. Instansi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap kinerja kerjanya. Peranan pimpinan sangat besar dalam kinerja pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh instansi. Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para anggotanya.

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai

akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran pada suatu instansi tersebut.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang sudah ditetapkan, sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh faktor-faktor penunjang antara lain; modal, peralatan, sumber daya alam dan sumber daya manusia. Faktor yang paling penting dalam pencapaian tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting sebagai perencana sekaligus pelaksana dari seluruh rangkaian kegiatan organisasi tersebut.

Untuk menggerakkan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan kinerja yang baik yang didukung oleh budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik. Organisasi sudah pasti menginginkan hadirnya produktivitas yang tinggi dari karyawannya, karena dengan kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen organisasi selalu mendambakan keadaan dimana pegawainya memiliki kinerja yang tinggi (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013). Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Pembekalan Angkutan Kodam (Bekangdam) adalah salah satu pendukung utama sebuah wilayah militer yang berkedudukan di bawah Panglima Kodam. Tugas pokok dari satuan ini adalah mengadakan pelayanan jasa, pemeliharaan bekal materil, pembekalan angkutan dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam. Bekangdam memiliki tanggung jawab dan fungsi utama berupa pembekalan meliputi perencanaan, pemenuhan kebutuhan pengadaan, penerimaan, penimbunan dan penyimpanan, pengeluaran atau pendistribusian, pengembalian, pengantar bekal materil, penyampaian berikut administrasi dan pertanggung jawaban bekal atau materil sebagai implementasi fungsi pembekalan Kodam.

Selain itu, fungsi utama yang lainnya adalah jasa yang meliputi kegiatan pemasakan, penghidangan makanan, penyediaan MCK (mandi cuci kakus), melaksanakan mess lapangan, terminal pengangkutan personel atau barang serta alat peralatan sebagai implementasi fungsi jasa. Selanjutnya, pemeliharaan yang meliputi kegiatan pembekalan, pemeliharaan dan perbaikan bekal Alsatri, perlengkapan perorangan, perlengkapan satuan atau lapangan serta materil pengangkutan atas air yang menjadi tanggung jawab Bekangdam yaitu Kapal ADRI XLII, KMC maupun Almat Air lainnya. Fungsi lain dari fungsi utama yaitu fungsi organik militer meliputi kegiatan pengamanan atau operasi personel, logistik, perencanaan dan Binter terbatas serta pengawasan dan pengendalian dalam rangka implementasi fungsi organik militer.

Fungsi organik Bekangdam yaitu melaksanakan pembinaan meliputi; bidang latihan implementasi pelaksanaan fungsi organik pembinaan berupa latihan dalam rangka memelihara dan meningkatkan profesi serta profesionalisme Bekangdam. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai personel Bekangdam dituntut untuk memiliki budaya kerja yang unggul agar menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

Penelitian di bidang pengelolaan personel menunjukkan kinerja seorang individu akan ditentukan oleh empat faktor yaitu, pengalaman, budaya kerja teknis (*hard skills*), budaya kerja perilaku (*soft skills*) dan kepribadian. Pengalaman terkait dengan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang, dan dapat diukur melalui analisa riwayat pekerjaan, hasil penilaian kinerja (seperti misalnya Dappen di TNI AD), serta rekam jejak yang dimiliki. Di lain pihak, budaya kerja teknis mengacu pada apa yang telah diketahui oleh seseorang, dan dapat diukur melalui kualifikasi profesional (misalnya dari sertifikat dan ijazah), maupun melalui test kemampuan atau uji budaya kerja.

Budaya kerja perilaku dan kepribadian, yang lebih terkait dengan aspek psikologi, berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan oleh seseorang. Seorang yang memiliki pengalaman dan kualifikasi teknis yang memadai, belum tentu memiliki kinerja yang baik, jika yang bersangkutan tidak mampu menunjukkan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya. Budaya kerja perilaku pada dasarnya dapat diukur

melalui apa yang disebut sebagai *Assessment Center* (di Angkatan Darat dikenal sebagai Program Penilaian Budaya kerja Jabatan), maupun melalui penilaian 360 derajat (misalnya penilaian sosiometri di TNI AD). Di lain pihak, kepribadian seseorang pada umumnya lebih banyak diukur melalui kuesioner psikometri maupun alat ukur psikologis lainnya.

Dari ke empat faktor ini, kepribadian dianggap sebagai pusat dari sumber kinerja yang optimal, dan mempengaruhi seluruh faktor-faktor yang lain. Selain keempat faktor ini, sebenarnya masih ada satu faktor lagi, yaitu budaya kerja institutional, yang mencakup nilai-nilai organisasi khas, sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Namun demikian, sampai pada hari ini, belum ada alat ukur yang sah dan diterima secara ilmiah, yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang sudah menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai pegangan hidupnya.

Dari sisi pengembangan budaya kerja, pada dasarnya pengalaman dapat ditingkatkan dengan pemberian kesempatan di berbagai jabatan, sedangkan budaya kerja teknis dapat dikembangkan melalui pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu dan keterampilan. Untuk budaya kerja perilaku, program pengembangan yang dapat dilakukan adalah melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan individu yang bertujuan untuk merubah perilaku, sedangkan nilai-nilai organisasi yang membentuk budaya kerja institusi, dapat ditanamkan melalui indoktrinasi. Namun demikian, kepribadian manusia, baik yang

berasal dari sifat bawaan (kepribadian atau IQ), maupun yang dibentuk dari masa lalu, adalah sesuatu hal yang relatif menetap dan sulit untuk dirubah.

Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. Budaya kerja memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota. Beberapa lembaga atau organisasi mengubah budayanya agar dapat menunjang kemajuan lembaga tersebut, hal ini membuktikan bahwa budaya suatu organisasi dapat sedemikian mempengaruhi sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, budaya kerja merupakan hal yang penting dalam organisasi terutama dalam rangka meningkatkan kapasitas personel TNI terutama pada satuan BEKANGDAM XIV Hasanuddin. Umumnya bagi setiap pimpinan akan selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawai memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Memenuhi kebutuhan tersebut, instansi telah menempuh dengan beberapa cara-cara yang paling efektif adalah meningkatkan SDM yang ada, memperhatikan kondisi budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja, sebab dengan terciptanya

budaya kerja yang baik akan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil kinerja pegawainya.

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu diperhatikan pada Bekangdam XIV Hasanuddin untuk meningkatkan pelayanan, dimana dalam menunjang aktivitas operasionalnya maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh Bekangdam adalah dengan memperhatikan masalah budaya organisasi, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan membagikan budaya kerja, sebagai salah satu acuan ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka pemimpin dan Bekangdam secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi strategi Bekangdam. Proses pembentukan tersebut akhirnya akan menghasilkan pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi.

Oleh karena itu, pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi Bekangdam XIV Hasanuddin dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk

menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para personel di lingkungan Bekangdam.

Hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya kerja pada Bekangdam XIV Hasanuddin belum optimal, dimana masih ada personel yang belum mentaati disiplin kerja seperti; Jam kerja, sikap personel yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai personel, tidak adanya inisiatif untuk melaksanakan tugasnya secara langsung dan cenderung harus berdasarkan perintah atasan baru mau melaksanakannya, masih adanya pegawai yang menunda-menunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk.

Untuk kesadaran personel akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan, Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja personel Bekangdam yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan personel masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ada kinerja dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : inisiatif individual, toleransi risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja personel.

Pada dasarnya setiap personel dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja

yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para personel yang melaksanakan tugas kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi personel, dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkaran kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja personel dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stress kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Lingkungan kerja atau kondisi dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen organisasi mempersiapkan kondisi kerja personel yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja

dengan baik. Sedarmayanti (2006) dalam (Yusnaini, 2019) seperti fasilitas yang ada pada kantor, peralatan pendukung kerja kantor, temperature, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara dengan atasan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Untuk mendukung kinerja pegawai sudah seharusnya instansi memperhatikan kondisi tersebut untuk menciptakan suasana kondusif dalam bekerja. Namun fenomena yang ada pada personel Bekangdam belumlah sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kondisi ruang kerja yang rata-rata tidak mendukung bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman, hal ini dikarenakan ruang kerja yang kecil dan sempit. Ini tentu saja berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa berfungsi dengan baik. Selain itu pula ruang kantor

yang sempit juga berdampak menjadi tidak beraturanya penempatan peralatan kantor yang ada, yang tidak lagi ditempatkan pada tempat yang semestinya. Selain itu tidak tersedianya ruang tunggu bagi tamu, sehingga membuat sering kali ketika ada tamu yang datang menggunakan ruang kerja yang ada, sehingga pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan menjadi terganggu.

Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang sangat mendukung kegiatan atau proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih baik lagi.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada personel Bekangdam XIV Hasanuddin. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan adanya budaya kerja yang tidak tepat waktu masuk kerja, suka bolos disaat jam kerja, masih kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara langsung dan cenderung terlihat menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk. Selain itu pula tidak didukung pula dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif, terlihat pada ruang kerja yang

sempit, sehingga membuat suasana kerja terasa panas dan gerah, suara berisik, sehingga seringkali membuat tidak focus dalam menjalankan pekerjaan, Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Pada Bekangdam XIV Hasanuddin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademis, praktis, dan tempat dilakukan penelitian:

1. Dari segi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai teori budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel bekandam XIV Hasanuddin, serta diharapkan mampu memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

2. Dari segi praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel / pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya kerja

Terdapat beberapa Pengertian Budaya kerja yang dapat dipahami secara umum (jurnalmanajemen.com, 2019). Berbagai definisi tersebut yaitu :

- a. Budaya kerja adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya.
- b. Definisi budaya kerja yaitu cara organisasi menjalin interaksi dengan lingkungan yang terintegrasi baik perilaku, asumsi, kisah, gagasan, mitos dan pikiran-pikiran yang menekankan tentang makna bekerja dalam organisasi.
- c. Budaya kerja merupakan rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan diwariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang, dasar bertindak dalam organisasi.
- d. Budaya kerja menurut Walter R. Freytag dalam (jurnalmanajemen.com, 2019) adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak yang dapat mengintegrasikan organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu tingkah laku anggota organisasi.

e. Schein menjelaskan definisi budaya kerja yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu menghadapi permasalahan yang muncul diakibatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya mengenai metode untuk mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada (jurnalmanajemen.com, 2019).

Budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku dan pedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2. Jenis atau Tipe Budaya kerja

Dalam buku Mondy dan Noe (1996) dalam (Edhokasilmu, 2018), yakni telah mengatakan bahwa ada dua jenis budaya kerja, diantaranya ialah sebagai berikut:

a. Closed and Autocratic Culture (Budaya tertutup)

Budaya kerja tersebut yakni dapat ditandai oleh pencapaian tujuan produksi yang tinggi. Namun, keberhasilan ini dapat lebih diucapkan dan organisasi dengan pemimpin yang otokratis dan kuat dapat dipaksakan.

b. Open and Participative Culture (Budaya Terbuka)

Budaya dalam organisasi ini ditandai oleh pencapaian sebuah tujuan keluaran tinggi dengan dukungan kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang mendukung dan penuh perhatian, komunikasi terbuka, pemecahan masalah dalam tim, pertukaran informasi, dan otonomi karyawan.

3. Fungsi Budaya kerja

Untuk mencapai komitmen, kinerja dan kemampuan menghasilkan laba dari para anggota organisasi, maka salah satu kuncinya adalah budaya kerjanya. Menurut (Robbins, Perilaku Organisasi PT Indeks, 2006) yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan, yaitu:

- a. Memberikan batasan peran yang menciptakan perbedaan antara budaya kerja yang satu dengan yang lain.
- b. Memberikan identitas bagi anggota organisasi.

- c. Membangun komitmen.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e. Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Susanto dalam (Sari, 2013) menyatakan bahwa fungsi budaya kerja sebagai berikut :

- a. Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang sumber daya manusia
- b. Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning perusahaan yang akan dikuasai.

Ouchi dalam (Sari, 2013) menyatakan fungsi budaya kerja (perusahaan) adalah mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas (berbeda).

4. Dimensi dan Indikator Budaya kerja

Budaya perusahaan memiliki karakteristik-karakteristik yang dapat dijadikan dimensi dan indikator apakah budaya perusahaan itu kuat atau lemah. Berikut adalah karakteristik budaya kerja menurut (Danison, Hooijberg, Lane, & Lief, 2012) :

- a. *Misi (Mission)*

is a characterization of organization's aims and directions of a strategic development, based on the concept which has been

developed by the organization and is future-oriented. Mission – by vision, goals and objectives, and strategic direction.

b. Keterlibatan (Involvement)

is a state during which the employees feel that their activity is tightly linked with the goals of organization, that they have been empowered, that team work is to be valued and the priority is given to the development of employees' capabilities. Involvement is characterized by such indices as empowerment, team orientation, capability development.

c. Adaptabilitas (Adaptability)

is a state within the frame of which the organization flexibly responds to costumers' requirements, takes risks, learns from their own mistakes and is ready for changes. Adaptability– by creating change, focus on the customer, organizational learning.

d. Konsistensi (Consistency)

is the high level of integration and coordination. Consistency–by core values, agreement, coordination and integration.

Karakteristik budaya kerja tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

a. Misi (Mission)

Sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat

berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Arah strategi (*Strategic direction*) yaitu strategi yang jelas memberikan makna, tujuan, dan arah.
- 2) Tujuan dan Sasaran (*Goals and Objectives*) yaitu tujuan jangka pendek tertentu yang membantu setiap karyawan melihat bagaimana kegiatan sehari-hari terhubung pada visi dan strategi.
- 3) Visi (*Vision*) yaitu mencakup inti nilai-nilai jangka panjang dan menangkap isi hati dan pikiran orang-orang dalam organisasi, sambil memberikan bimbingan dan arah.

b. Keterlibatan (*Involvement*)

Tingkat dimana individu/karyawan di semua fungsi organisasi didorong oleh perusahaan dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab untuk terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan inipun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua level akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Pemberdayaan (*Empowerment*) yaitu individu memiliki wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi.

- 2) Orientasi tim (*Team orientation*) yaitu kerja sama tim yang selalu didorong sehingga ide-ide kreatif yang ditangkap dan dukungan karyawan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Pengembangan kemampuan (*Capability development*) yaitu investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan bisnis yang sedang berlangsung yang dipraktikkan dengan berbagai cara, termasuk pelatihan, pembinaan, dan memberikan peran dan tanggung jawab baru.

c. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas dan pengalaman dalam menciptakan perubahan. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Menciptakan perubahan (*Creating change*) yaitu mampu menciptakan caracara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Hal ini dapat berupa membaca lingkungan bisnis, bereaksi dengan cepat dengan tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan masa depan.
- 2) Fokus pelanggan (*Focus on the customer*) yaitu organisasi memahami dan bereaksi terhadap pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan masa depan pelanggan.

- 3) Pembelajaran organisasi (*Organizational learning*) yaitu organisasi menerima, menerjemahkan, serta menginterpretasikan sinyal dari lingkungan sebagai suatu pendorong akan adanya inovasi peningkatan pengetahuan serta pengembangan kapabilitas.

d. Konsistensi (*Consistency*)

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Nilai inti (*Core values*) yaitu seperangkat nilai-nilai yang menciptakan rasa identitas yang kuat dan membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten.
- 2) Kesepakatan (*Agreement*) yaitu tingkat kesepakatan diantara perbedaan dan dapat mendamaikan perbedaan tersebut.
- 3) Koordinasi dan Integrasi (*Coordination and Integration*) yaitu fungsi dan unit organisasi yang berbeda-beda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Robbins & Judge (Robbins & Timothy, *Organizational Behavior* 13th Edition, 2009) mengemukakan indikator dari budaya kerja yaitu :

a. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif, dan mengambil risiko.

b. Perhatian kerincian

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis, dan perhatian terhadap detail.

c. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

d. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

e. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

f. Agresivitas

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai santai.

g. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* bukannya pertumbuhan.

B. Teori Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.

Pengertian lingkungan kerja menurut para ahli yang dikutip dalam www.seputar.com (2017) sebagai berikut:

- a. Bambang (2010:122) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk be-kerja dengan maksimal akan mengha-silkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendu-kung dan memadai, maka untuk bekerja dengan makasimal akan membuat yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.
- b. Sedarmayanti (2010:12) Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah kondisi lingku-ngan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal. Sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan

kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan system kerja yang efisien

- c. Nitisemito (2012:25) Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempenga-ruhi.

Sumber: <https://www.seputarpengetahuan;2017>

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:21) dalam (<https://ww/seputar.com,2017>) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

1) Lingkungan Kerja Langsung

Berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Perantara/Umum

Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan,

kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.

Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Organisasi seharusnya dapat memberi contoh kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang seharusnya tercipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri. Sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) manfaat lingkungan kerja menyatakan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan

dengan tepat, yang berarti pekerja diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala yang sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawan dan juga semangat juang yang tinggi.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006:63) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) menyatakan, untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk pegawai agar menjadi nyaman dan mudah.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004:46) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

- a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
- b. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
- c. Kelembapan udara pada tempat kerja
- d. Sirkulasi udara pada tempat kerja
- e. Getaran mekanis pada tempat kerja

- f. Baisu tidak sedap pada tempat kerja
- g. Tata warna pada tempat kerja
- h. Dekorasi pada tempat kerja
- i. Musik pada tempat kerja
- j. Keamanan pada tempat kerja

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang akan dijadikan dasar atau rujukan dalam melaksanakan penelitian dan diperoleh dari beberapa luaran penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Yusnani (2019), "Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo". Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD pada Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil uji-t (secara parsial) dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (0,309) dan lingkungan kerja (0,610) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Berdasarkan uji F secara simultan adalah 0,926. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila instansi mampu menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan mampu membangkitkan kegairahan pegawai dalam bekerja,

sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Yusnaini, 2019).

2. Nurbuana, Mansyur Ramli, Ramlawati (2019), “ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, work environment, and leadership style on employee performance. This research was conducted at the Office of the Natural Resources Conservation Center (KSDA) of South Sulawesi. The study used secondary data and primary data on 59 samples, the data collection methods used were observation, documentation, interviews, and questionnaires. The analysis model used is descriptive statistics and multiple regression analysis. The results showed that organizational culture variables had no significant effect on Employee Performance. The work environment and leadership style have a positive and significant influence on the Employee Performance of the Office of the Natural Resources Conservation Center (KSDA) of South Sulawesi (Buana, Ramly, & Ramlawati, 2019)
3. Nasib & Ratih Amalia (2018), “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi dalam

penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 orang sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan hasil sampling jenuh yang berarti semua populasi dapat dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 35 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 5,422 + 0,592X_1 + 0,489X_2 + e$ yang menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $5,497 > t$ tabel $1,693$ serta variabel lingkungan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,643 > t$ tabel $1,693$. Dan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,623$ ($62,3\%$). Sehingga dapat dikatakan bahwa $62,3\%$ variasi variabel terikat yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja pada model dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar $37,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (Nasib & Amaliah, 2018).

4. Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu

| No. | Tahun | Nama | Judul | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|-------|------------------------------------|--|---------------------------|---|
| 1. | 2019 | Yusnani | Pengaruh Budaya Kerja,danLingkungan,KerjaTerhadap Kinerja Pegawai BPKAD Pada Kabupaten Bungo | Analisis Liniear berganda | bahwa budaya kerja (0,309)dan lingkungan kerja (0,610) memiliki pengaruh yang positif dansignifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja memiliki,pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya |
| 2. | 2019 | Nurbuana, Mansyur Ramli, Ramlawati | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai | Analisis Liniear Berganda | Bahwa budaya organisasi ,lingkungan kerja berpegaruh positif terhdap kinerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 3. | 2018 | Nasib & Ratih Amalia | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan | Analisis Liniear Berganda | secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $5,497 > t$ tabel $1,693$ serta variabel lingkungan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,643 > t$ tabel $1,693$. secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

D. Teori Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Christie Dkk (2010) dalam (Sapitri, 2016) yang menyatakan bahwa: “kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (1993) kinerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

(Jailani, 2017) mengutip Stephen P. Robbin (1997:26) yang mengatakan bahwa kinerja adalah suatu ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

Menurut (Hasibuan, 2012) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian Arif Yusuf Hambali (2016) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. Sedangkan Wirawan dalam (Hamid, 2015) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Definisi kinerja juga ditambahkan oleh (Bangun, 2012) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut: Kecakapan / kemampuan; Prestasi. Kerja; Kejujuran; Kedisiplinan; Kreativitas; Kerjasama; Kepemimpinan; Kepribadian; Prakarsa; Kesetiaan; dan Tanggung jawab. Untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan, maka perlunya perusahaan tersebut melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya/pegawainya.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi ; “Penilaian Kinerja

PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif; dan transparan". Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d. tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan: a. perencanaan strategis Instansi Pemerintah; b. perjanjian kinerja; c. organisasi dan tata kerja; d. uraian jabatan; dan/atau e. SKP atasan langsung.

SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan, demikian bunyi Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, disusun berdasarkan

perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan: a. rencana strategis; dan b. rencana kerja tahunan.

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi utama, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), disetujui oleh menteri yang mengoordinasikan. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.

Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian: a.70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja; atau b.60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja.

Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

Sedangkan Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan

mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

- a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) s/d 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
- c. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
- d. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menyebutkan, distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dengan ketentuan:

- a. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja “di atas ekspektasi”;

- b. paling rendah 60% (enam puluh persen) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja “sesuai ekspektasi”; dan
- c. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja PNS berada pada klasifikasi status kinerja “di bawah ekspektasi”. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

Menurut Akdon dalam (www.perpuskampus.com, 2016) terdapat 5 (lima) macam indikator kinerja yang umumnya digunakan yakni:

- a. indikator kinerja input (masukan) adalah indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan; misal dana, SDM, informasi, kebijakan dan lain-lain,
- b. Indikator *Process*: gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar)
- c. indikator kinerja *output* (keluaran) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung),
- d. indikator kinerja benefit (manfaat) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan, (e) indikator kinerja *impact* (dampak) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Sementara indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (www.perpuskampus.com, 2016) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas

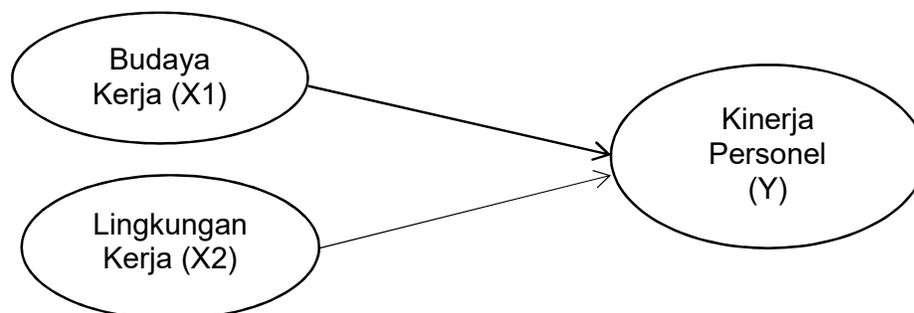
dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konsep yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Gambar diatas terdiri dari tiga variable yaitu Budaya Kerja (X1), dan Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen dan satu variable dependen yaitu Kinerja Personil (Y). Kerangka konseptual diatas

membahas tentang hubungan antara budaya kerja (X1) terhadap Kinerja Personel (Y) secara parsial dan Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y) sebagai variabel dependen secara parsial.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.
2. Diduga pula bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian, diperlukan suatu metode yang tepat. Dengan menggunakan metode penelitian yang tepat peneliti akan mudah memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi..

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pembekalan dan Angkutan Bekandam XIV Hasanuddin. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui

penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor budaya kerja sumber daya manusia, prasaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata, 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja dan budaya kerja terhadap kinerja personel Bekangdam XIV Hasanuddin.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam XIV Hasanuddin, dan penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan Desember 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Margono, 2005), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Jika manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama banyaknya dengan ukuran manusia. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Menurut Mulyatiningsih dalam (Pendidikan, 2020) populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Berdasar pada teori tentang populasi tersebut dan dihubungkan pada tempat penelitian, maka yang menjadi populasi adalah jumlah personil Bekandam XIV Hasanuddin dengan total personil berjumlah 292 orang.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode slovin dengan tingkat toleransi error (e) sebesar 0,05 atau 5%, dengan menggunakan kalkulator statistik diperoleh jumlah sampel sebesar 168,7 atau dibulatkan menjadi jumlah anggota sampel (n) sebanyak 169 orang anggota sampel dari total anggota populasi

D. Jenis dan Sumber Data

Data menurut jenisnya ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Selanjutnya sumber data merupakan pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti disebut sumber (data) primer, sedangkan apabila melalui tangan kedua disebut sumber (data) sekunder.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode- metode antara lain sebagai berikut:

1) Metode Angket (kuisisioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey.

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angket yang

digunakan adalah tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket yang digunakan ini dirancang untuk mengetahui budaya kerja sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dan data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing variabel yang diteliti. Pada teknik penulis menggunakan skala *likert* dengan menerapkan lima kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun skor untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Skor Pernyataan Skala Model Likert

| Kategori | Skor | | | | |
|----------|------|---|---|---|---|
| | STS | T | N | S | S |
| Positif | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

2) Metode dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut *form pencatatan dokumen*, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang; data pegawai yang aktif, pada Pembekalan dan Angkutan (Bekangdam XIV Hasanuddin).

F. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang

penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis Deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik *inferensial* (sering juga disebut statistik induktif atau *statistic probabilitias*) adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada *statistic inferensial* terdapat *statistic parametris* dan *non parametris*. Peneliti menggunakan statistic parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris terpenuhi banyak asumsi. Asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis

G. Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data emperis. Proses kalibrasi instrument dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dan realibilitasinstrument. Uji coba instrument ini diberikan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesiner, suatu kuesiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2005), suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria; 1) Jika nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan valid dan 2) Jika nilai *Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan valid. Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 *for Windows* yaitu dengan melihat nilai r -hitung, dibandingkan dengan nilai r-kritis ($=0,3$). Jika nilai r-hitung, lebih besar

dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indicator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun (Sugiyono, 2017), uji realibilitas digunakan untuk menguji instrument penelitian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model analisis uji realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobach*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas,

khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat di terima dalam survey. Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi *heterogenitas* responden yang akan menghasilkan perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuisiner *reliable* atau tidak *reliable*, menurut Arif Pratisto (2009:41), yaitu dengan cara membandingkan nilai *r-alpha* (*alpha cronbach*) dengan r-tabel maka instrument tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika $r\text{-alpha} < r\text{-tabel}$ maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*).

Menurut (Ghozali 2005) "suatu variabel penelitian dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria ; 1) Jika *cronbach alpha* $> 0,6$ dinyatakan *reliable* dan Jika *cronbach alpha* $< 0,6$ dinyatakan tidak *reliable*. Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas diatas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r-kritik sebesar 0,6, sehingga nilai r-alpha dalam uji reabilitas harus lebih besar 0,6.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji reabilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*, yaitu

dengan cara membandingkan r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-kritis (0,6). Jika *r-alpha positif* dan lebih besar dari *r-kritis* (0,6) maka instrument tersebut andal (*reliable*). Sebaliknya jika r-alpha negative atau r-alpha kurang dari r-kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum st} \right)$$

Persyaratan untuk menguji realibilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "*Croanbach's Alpha*" di atas 0,60 atau 60%.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 22.00, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Bekandam XIV Hasanuddin, dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_j \text{ ---- } \gg \text{ (Sujana;1994;47)}$$

Dimana:

Y = Kinerja Personel

X₁ = Budaya kerja

X₂ = Lingkungan kerja

b₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter)

b_0 = Konstanta (Intercept)

e_j = Faktor Kesalahan

H. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R^2) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dari F -

tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali,2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t- tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

I. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional setiap variable adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk tujuan satuan unit Bekandam XIV Hasanuddin.
2. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.
3. Kinerja personel adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti kinerja juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang

untuk mengerjakan sesuatu yang terdiri dari dua jenis kinerja yaitu kinerja positif dan kinerja negative.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Profil Responden

Hasil pengolahan data penelitian pada SPSS 22 untuk profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil dari pengolahan data tersebut, memberikan gambaran tentang jumlah frekuensi dan persentase masing-masing profil responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Jenis Kelamin Responden

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| | Laki-Laki | 122 | 72.2 | 72.2 | 72.2 |
| Valid | Perempuan | 47 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Jenis kelamin responden seperti terlihat pada tabel di atas menerangkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 122 orang dengan persentase 72,2% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang dengan persentase 27,8%. Total responden yang berpartisipasi dalam memberikan jawaban sebanyak 169 orang atau 100% dan hal tersebut memberikan informasi bahwa semua

data dari responden sebanyak 169 orang atau 100% dinyatakan valid dan tidak ada yang missing,

Tabel 4 Usia Responden

| | | Usia | | | |
|-------|---------------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 20 Tahun | 6 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | > 51 Tahun | 7 | 4.1 | 4.1 | 7.7 |
| | 21 - 30 Tahun | 53 | 31.4 | 31.4 | 39.1 |
| | 31 - 40 Tahun | 43 | 25.4 | 25.4 | 64.5 |
| | 41 - 50 Tahun | 60 | 35.5 | 35.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Pada tabel di atas dapat diterangkan bahwa berdasarkan usia responden menurut tabel di atas adalah umur < 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 3,6%, >51 tahun sebanyak 7 orang atau dengan persentase 4,1, usia dengan umur 21-30 tahun sebanyak 53 orang. umur 31-40 tahun sebanyak 43 orang atau dengan persentase 25,4% dan umur 41-50 tahun sebanyak 60 orang atau 35,5%. Jumlah total responden berdasarkan umur berjumlah 169 orang atau dengan persentase 100% dan semua data yang diolah adalah valid dan tidak ada data missing.

Tabel 5 Pendidikan Akhir Responden

| Pendidikan Akhir | | | | |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| D1 - D3 | 18 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| D4 - S1 (Sarjana) | 44 | 26.0 | 26.0 | 36.7 |
| Valid S2 (Magister) | 16 | 9.5 | 9.5 | 46.2 |
| S3 (Doktoral) | 1 | .6 | .6 | 46.7 |
| SMA Sederajat | 90 | 53.3 | 53.3 | 100.0 |
| Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan akhir responden sebagai mana dibahas pada tabel di atas dapat diterangkan bahwa pendidikan akhir berdasarkan jenjang terdiri dari D1-D3 dengan jumlah 18 orang atau 10,7%, D4-S1 sebanyak 44 orang atau 26%, S2 sebanyak 6 orang atau 9,5%, SMA sederajat sebanyak 90 orang atau 53,3%. Jumlah keseluruhan responden berdasarkan pendidikan akhir berjumlah 169 orang atau 100% data yang diolah dalam posisi valid dan tidak ada data yang missing.

Tabel 6 Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | | | | |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| < 2 Tahun | 19 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| > 16 Tahun | 69 | 40.8 | 40.8 | 52.1 |
| 11 - 15 Tahun | 31 | 18.3 | 18.3 | 70.4 |
| 2 - 5 Tahun | 28 | 16.6 | 16.6 | 87.0 |
| 6 - 10 Tahun | 22 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan data di atas, dapat digambarkan bahwa masa kerja responden < 2 tahun sebanyak 19 orang atau 11,3%, masa kerja >16 tahun sebanyak 69 orang atau 40,8%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 31 orang atau sebanyak 18,3%, masa kerja 2-5 tahun sebanyak 28 tahun atau 13% dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau 13% dengan total responden sebanyak 169 orang atau 100% data responden valid dan tidak ada data yang missing.

2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Tabel 7 Tanggapan Responden Budaya Kerja

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sum | N | Mean | Kategori |
|-------------|--|---|---|----|----|-----|-----|------------|-------------|----------|
| 1 | Saya menikmati pekerjaan saya | 0 | 0 | 0 | 24 | 145 | 821 | 169 | 4,86 | ST |
| 2 | Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi | 3 | 5 | 30 | 43 | 88 | 715 | 169 | 4,23 | ST |
| 3 | Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut | 1 | 1 | 10 | 58 | 99 | 760 | 169 | 4,5 | ST |
| X1.1 | Sikap Terhadap Pekerjaan | | | | | | | 169 | 4,53 | ST |
| 4 | Saya datang dan pulang tepat waktu | 1 | 1 | 9 | 37 | 121 | 783 | 169 | 4,63 | ST |
| 5 | Saya selalu memakai pakaian kerja | 2 | 4 | 15 | 39 | 109 | 756 | 169 | 4,47 | ST |
| 6 | Institusi memberikan sanksi kepada personel yang tidak tepat waktu | 0 | 2 | 9 | 42 | 116 | 779 | 169 | 4,61 | ST |
| X1.2 | Kedisiplinan | | | | | | | | 4,57 | ST |
| 7 | Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan | 0 | 1 | 4 | 38 | 126 | 796 | 169 | 4,71 | ST |
| 8 | Saya bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan institusi | 0 | 1 | 13 | 47 | 108 | 769 | 169 | 4,55 | ST |
| 9 | Saya bekerja keras meningkatkan prestasi kerja saya | 0 | 0 | 3 | 48 | 118 | 791 | 169 | 4,68 | ST |
| X1.3 | Bekerja Keras | | | | | | | 169 | 4,65 | ST |
| 10 | Saya saling membantu dengan personel lain dalam menjalankan pekerjaan | 0 | 0 | 2 | 29 | 138 | 812 | 169 | 4,8 | ST |
| 11 | Saya menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman | 0 | 0 | 2 | 28 | 139 | 813 | 169 | 4,81 | ST |
| 12 | Setiap personel saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan | 0 | 0 | 4 | 28 | 137 | 809 | 169 | 4,79 | ST |
| X1.4 | Saling Membantu | | | | | | | 169 | 4,8 | ST |
| 13 | Institusi memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja maksimal | 0 | 0 | 5 | 40 | 124 | 795 | 169 | 4,7 | ST |
| 14 | Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran kritik yang membangun kepada institusi | 0 | 1 | 9 | 52 | 107 | 772 | 169 | 4,57 | ST |
| 15 | Institusi selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan | 0 | 0 | 4 | 52 | 113 | 785 | 169 | 4,64 | ST |
| X1.5 | Berdedikasi | | | | | | | 169 | 4,64 | ST |
| 16 | Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab | 0 | 0 | 4 | 23 | 142 | 814 | 169 | 4,82 | ST |
| 17 | Saya bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat | 0 | 1 | 1 | 36 | 131 | 804 | 169 | 4,76 | ST |
| 18 | Institusi memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. | 1 | 1 | 3 | 39 | 125 | 793 | 169 | 4,69 | ST |
| X1.6 | Bertanggung Jawab | | | | | | | 169 | 4,76 | ST |

Sumber : Data diolah;2020

Pada tabel di atas terlihat bahwa jumlah data yang diproses sebanyak 169 orang dan yang terisi 100%. Pada variabel budaya kerja yang terdiri dari indikator budaya kerja dengan skor mean 4,53 (Sangat Tinggi), sikap terhadap pekerjaan dengan skor mean 4,57 (Sangat Tinggi), kedisiplinan dengan skor mean 4,65 (Sangat Tinggi), saling membantu dengan skor mean 4,8 (Sangat Tinggi), Berdedikasi dengan skor mean 4,64 (Sangat Tinggi), dan bertanggung jawab dengan skor mean 4,76 (Sangat Tinggi). Untuk variabel budaya kerja dengan rata-rata mean untuk keseluruhan indikator jumlah skor yang diperoleh adalah 4,65 dengan kategori **sangat tinggi**.

Tabel 8 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS | Sum | N | Mean | Kategori |
|-------------|--|-----|----|----|----|-----|-----|------------|-------------|-----------|
| 1 | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja | 0 | 0 | 5 | 44 | 120 | 791 | 169 | 4,68 | ST |
| 2 | Lingkungan tertata dengan baik dan rapi | 0 | 1 | 5 | 47 | 116 | 785 | 169 | 4,64 | ST |
| 3 | Dengan material yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan aktifitas kerja | 1 | 0 | 6 | 42 | 120 | 787 | 169 | 4,66 | ST |
| 4 | Suhu udara diruangan kerja saya sejuk | 0 | 2 | 12 | 67 | 88 | 748 | 169 | 4,43 | ST |
| 5 | Fasilitas yang diberikan oleh institusi sesuai dengan pekerjaan saya | 0 | 0 | 15 | 54 | 100 | 761 | 169 | 4,5 | ST |
| 6 | Penerangan diruangan kerja saya baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari | 0 | 2 | 8 | 45 | 114 | 778 | 169 | 4,6 | ST |
| X2.1 | Fisik | | | | | | | 169 | 4,59 | ST |
| 1 | Saya berinteraksi kepada semua pegawai | 9 | 6 | 16 | 51 | 87 | 708 | 169 | 4,19 | T |
| 2 | Dengan pola hidup yang kurang sehat membuat saya lebih mudah lelah | 9 | 6 | 16 | 51 | 87 | 708 | 169 | 4,19 | T |
| 3 | Konsentrasi saya berkurang karena saya sering lelah | 14 | 16 | 23 | 51 | 88 | 759 | 169 | 4,49 | ST |
| 4 | Saya sering sulit tidur karena masalah yang terjadi ditempat kerja saya | 24 | 30 | 31 | 38 | 46 | 559 | 169 | 3,31 | N |
| 5 | Saya sering sakit kepala jika saya sudah tidak sanggup menanggung beban | 20 | 36 | 23 | 38 | 53 | 578 | 169 | 3,42 | T |
| 6 | Adanya aktifitas diluar kantor membuat saya menjadi sering lelah | 27 | 36 | 25 | 33 | 49 | 551 | 169 | 3,26 | N |
| X2.2 | Non Fisik | | | | | | - | 169 | 3,81 | T |
| | Rata-Rata Mean | | | | | | | | 4,2 | T |

Sumber: Data diolah:2020

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja terdiri dari dua indikator yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik dengan nilai skor mean 4,59 dengan kategori sangat tinggi, indikator lingkungan kerja non fisik dengan skor mean 3,81 dengan kategori tinggi. Untuk keseluruhan item butir pertanyaan variabel lingkungan kerja skor mean sebesar 4,2 dan masuk pada kategori sangat tinggi.

Tabel 9 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

| No | Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS | Sum | N | Mean | Kategori |
|------------------------|---|-----|----|----|----|-----|-----|-----|-------------|----------|
| 1. | Saya bekerja dengan terampil | 0 | 0 | 3 | 49 | 117 | 790 | 169 | 4,67 | ST |
| 2. | Saya taat terhadap peraturan kerja dalam organisasi | 0 | 0 | 2 | 40 | 127 | 801 | 169 | 4,74 | ST |
| 3. | Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun. | 5 | 15 | 43 | 49 | 57 | 645 | 169 | 3,82 | T |
| 4. | Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik | 0 | 3 | 4 | 49 | 113 | 779 | 169 | 4,61 | ST |
| 5. | Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai | 0 | 1 | 9 | 57 | 102 | 767 | 169 | 4,54 | ST |
| 6. | Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja | 0 | 0 | 5 | 43 | 121 | 792 | 169 | 4,69 | ST |
| 7. | Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja | 0 | 0 | 24 | 52 | 113 | 845 | 169 | 4,51 | ST |
| 8. | Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja | 0 | 0 | 5 | 49 | 115 | 786 | 169 | 4,65 | ST |
| 9. | Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin terkinerja. | 0 | 1 | 3 | 50 | 115 | 786 | 169 | 4,65 | ST |
| 10. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi. | 0 | 0 | 2 | 46 | 22 | 300 | 169 | 1,78 | SR |
| Kinerja Positif | | | | | | | - | 169 | 4,27 | ST |
| 11. | Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan/tidak disiplin dalam bekerja | 0 | 0 | 2 | 46 | 121 | 795 | 169 | 4,7 | ST |
| 12. | Organisasi akan memberikan hukuman pemecatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam organisasi | 3 | 6 | 25 | 54 | 81 | 711 | 169 | 4,21 | ST |
| Kinerja Negatif | | | | | | | - | 169 | 4,46 | ST |
| Total Kinerja | | | | | | | - | 169 | 4,33 | ST |

Sumber: Data diolah:2020

Tabel di atas memberikan informasi terhadap tanggapan responden mengenai kinerja yang dibagi menjadi dua indikator yaitu kinerja positif dan kinerja negative. Untuk indikator kinerja positif skor mean kinerja positif sebesar 4,27 dan skor mean kinerja negatif sebesar 4,46 dengan total skor mean rata-rata untuk variabel kinerja sebesar 4,33.

B. Uji Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Data

Tabel 10 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

| Item | Pearson Correlation | Sig. (2 Tailed) | R-Kritis | Kreteria |
|-------|---------------------|-----------------|----------|----------|
| X1.1 | .401** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | .450** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | .695** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.4 | .625** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.5 | .492** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.6 | .673** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.7 | .771** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.8 | .723** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.9 | .753** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.10 | .662** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.11 | .738** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.12 | .732** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.13 | .743** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.14 | .733** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.15 | .781** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.16 | .733** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.17 | .742** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.18 | .723** | ,000 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data diolah:2020

Pada tabel di atas variabel budaya kerja terdiri dari 18 butir item pertanyaan dengan N valid 169 dengan persentase 100%. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa secara keseluruhan item butir pertanyaan di atas r kritis 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada tahap pengolahan uji regresi linier berganda.

Tabel 11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Item | Pearson Correlation | Sig. (2 Tailed) | R-Kritis | Kreteria |
|-------|---------------------|-----------------|----------|----------|
| X2.1 | .427** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | .471** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | .568** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.4 | .556** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.5 | .544** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.6 | .563** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.7 | .434** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.8 | .621** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.9 | .764** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.10 | .798** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.11 | .767** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.12 | .766** | ,000 | 0,3 | Valid |

Sumber : Data diolah:2020

Berdasarkan pada tabel di atas dapat digambarkan bahwa N=169 dan dengan jumlah butir pertanyaan sebanyak 12 item. Data dikatakan valid bilamana nilai Pearson Correlation di atas R Kritis dan nilai Sig (2 Tailed) di bawah 0,05. Berdasarkan data di atas diperoleh informasi bahwa jumlah data (N) yang diproses sebanyak 169 data semua dinyatakan valid dan tidak ada data missing.

Berdasarkan kolom Pearson semua item berada pada posisi nilai R Kritis sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan yang diajukan kepada responden menghasilkan Pearson Correlation > R kritis sehingga dapat dikatakan bahwa instrument data variabel lingkungan kerja “**valid**” dan dapat dilanjutkan ke tahapan selanjutnya ke uji regresi linier berganda.

Tabel 12 Uji Validitas Variabel Kinerja Personel

| Item | Pearson Correlation | Sig. (2 Tailed) | R-Kritis | Kreteria |
|------|---------------------|-----------------|----------|----------|
| Y1 | .757** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y2 | .750** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y3 | .520** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y4 | .744** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y5 | .765** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y6 | .764** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y7 | .840** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y8 | .794** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y9 | .780** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y10 | .768** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y11 | .739** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y12 | .499** | ,000 | 0,3 | Valid |

Sumber: Data diolah: 2020

Berdasarkan hasil SPSS dan setelah data diolah menurut tabel di atas digambarkan bahwa jumlah item butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 12 yaitu Y1 sd. Y12 dengan nilai Pearson Correlation secara keseluruhan item di atas r kritis sebesar 0,30 dengan sig (2 tailed) $0.000 < 0,05$. Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument data variabel kinerja dinyatakan **Valid** dan dapat dilanjutkan dalam uji regresi linier berganda.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat yang dipergunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

Rentang nilai Alpha Cronbach's dapat disebutkan bahwa jika alpha < 0,50 berarti reliabilitas rendah, $0,50 < \alpha < 0,7$ reliabilitas moderat, $>0,70$ realibilitas mencukupi, $>0,80$ realibilitas kuat dan $\alpha > 0,90$ disebut realibilitas sempurna. Untuk melihat apakah data variabel realibel atau tidak maka berikut ini akan disajikan tabel hasil pengolahan SPSS yang terdiri dari data variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja personel.

Tabel 13 Uji Relibilitas Variabel Budaya Kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .919 | 18 |

Berdasarkan tabel reliability statistics untuk variabel budaya kerja pada kolom cronbach's Alpha diperoleh skor nilai 0,919 dari N of Item 18. Hasil tersebut berdasarkan nilai rentang Alpha Cronbach's berada pada rentang $\alpha > 0,90$ sehingga dapat dikatakan bahwa data dari variabel budaya kerja Reliabel dan disebut reliabilitas sempurna. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa tidak ada data yang dihapus, karena keseluruhan N of Item memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke proses pengolahan selanjutnya.

Tabel 14 Uji Reliabilitas Data Variabel Lingkungan Kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .846 | 12 |

Berdasarkan penyajian pada tabel Reliability Statistics pada kolom Cronbachs Alpha skor nilai yang diperoleh 0,846 dengan N of Items 12. Dari pencapaian tersebut dan berdasarkan rentang nilai Apha Cronbach's berada posisi $\alpha > 0,80$ dan disebut berada pada rentang reliabilitas kuat. Karena standar yang digunakan adalah $\alpha > 0,60$ maka dapat diinformasikan bahwa instrument data variabel lingkungan kerja reliable dan tidak ada data yang dihapus.

Tabel 15 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .890 | 12 |

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada kolom Cronbachs Alpha memperoleh skor nilai 0,890 dari N of Items 12. Berdasarkan rentang nilai Alpha Cronbach's yang ditetapkan berada pada posisi $\alpha > 0,80$ atau reliabilitas kuat dan tidak item data yang dihapus karena telah memenuhi syarat dari standar yang digunakan adalah $\alpha > 0,60$.

Dari uji instrument data penelitian yang telah digunakan di atas, dapat diinformasikan bahwa keseluruhan data dari variabel yang telah

diberikan tanggapan oleh responden telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang akan diuji dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya ke analisis regresi linier berganda.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Dalam bahasa Inggris istilah ini disebut dengan *multiple linier regression*. Persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

X1 = Variabel budaya kerja

X2 = Variabel lingkungan kerja

a = Konstanta

β = Slope atau koefisien estimate

Adapun hasil SPSS yang menjadi dasar dalam memasukkan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel *coefficients* sebagai berikut:

Tabel 16 Coeficient Regresesi

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.476 | | .736 | .463 |
| | Budaya kerja | .526 | .035 | .705 | 15.004 | .000 |
| | Lingkungan kerja | .174 | .034 | .242 | 5.144 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel coefficient di atas yang perlu diperhatikan adalah kolom β terdapat nilai constant adalah 1,822, budaya kerja 0,526, dan lingkungan kerja 0,174. Constant merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal dengan nama Intersep. Sedangkan 0,526 dan 0,174 berturut-turut adalah konstanta untuk X1 dan X2. Berdasarkan pada tabel tersebut persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1.822 + 0,526.X1 + 0,174X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah konstanta atau intersep sebesar 1,822 secara matematis menyatakan bahwa nilai variabel X1 dan X2 sama dengan 0 maka nilai Y adalah 1.822. Dalam kata lain bahwa kinerja personel tanpa variabel budaya kerja dan lingkungan kerja adalah 1.822.

Koefisien regresi budaya kerja (X1) sebesar 0,526 artinya bahwa peningkatan variabel kinerja dengan asumsi variabel bebal lain konstan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja personel sebesar 0,526. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,174 memberikan pengertian bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) dengan

asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja personel 0,174.

D. Uji Hipotesis

3. Uji Koefisien Determinasi (R Square atau R²)

Dalam menguji hipotesis penelitian ini maka beberapa alat uji yang digunakan adalah 1) Koefisien determinasi (R Square atau R Kuadrat) atau disimbolkan R² yang bermakna sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk mempredikis dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Tabel 17 Model Summary

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .861 ^a | .742 | .739 | 2.63917 | 1.715 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS “ Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,742. Nilai R Square berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,861 \times 0,861 = 0,742$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,742 atau sama dengan 74,2%. Angka tersebut

memberikan pengertian bahwa variabel budaya kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja personel (Y) sebesar 74,2% sedangkan sisanya ($100\% - 74,2\% = 26,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja (artinya melihat pengaruh gabungan antara variabel budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Adapun hasil SPSS yang dimaksud dapat dilihat pada tabel Anova (F) dibawah ini:

Tabel 18 Anova (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3321.032 | 2 | 1660.516 | 238.402 | .000 ^b |
| | Residual | 1156.223 | 166 | 6.965 | | |
| | Total | 4477.254 | 168 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya kerja

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y).

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Tabel 19 Tabel Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.822 | 2.476 | | .736 | .463 |
| Budaya kerja | .526 | .035 | .705 | 15.004 | .000 |
| Lingkungan kerja | .174 | .034 | .242 | 5.144 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel output SPSS “ Coeficient” di atas, variabel budaya kerja (X1) dengan nilai sig, 000 dan variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diterangkan bahwa: (1) Variabel budaya kerja (X1) Nilai Sig.000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y) sehingga hipotesis yang diajukan diterima dan Ho ditolak, (2) Variabel lingkungan kerja (X2) dengan Sig 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap

variable kinerja personel. (Y) sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan H_0 ditolak.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin

Pada tabel uji parsial budaya kerja (X1) terhadap kinerja personel pada Bekangdam XIV Hasanuddin berpengaruh positif signifikan dan hal tersebut berdasar pada nilai $\text{Sig.} 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut didukung oleh hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada indikator budaya kerja yang terdiri dari : (1) Sikap terhadap pekerjaan, 2) kedisiplinan, 3) bekerja keras, 4) saling membantu, 5) berdedikasi, 6) bertanggung jawab.

Indikator yang pertama adalah sikap terhadap pekerjaan dengan jumlah butir pertanyaan sebanyak 3 item, dengan pertanyaan 1) menikmati pekerjaan dengan mean 4,85 dengan kriteria sangat tinggi, 2) mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi dengan mean 4,23 dengan kategori sangat tinggi, 3) melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas dan siap menerima resiko dengan skor 4,49 dan kriteria sangat tinggi. Pada indikator sikap terhadap pekerjaan semua item tergolong sangat tinggi, namun ada item yang masih perlu ditingkatkan yaitu pada item no.2 yaitu mengutamakan kepentingan pekerjaan dari kepentingan pribadi. Untuk keseluruhan mean rata-rata keseluruhan indikator sikap terhadap pekerjaan dengan skor **4,52** (dengan kriteria **sangat tinggi**).

Indikator yang kedua adalah kedisiplinan dengan jumlah item butir pertanyaan sebanyak tiga item dengan pertanyaan; 1) jam datang dan pulang kantor dengan skor 4,63 dengan skor sangat tinggi, 2) pakaian kerja dengan skor mean 4,47 dengan skor sangat tinggi, 3) pemberian sanksi kepada personel yang tidak tepat waktu dengan mean 4,60 dengan kriteria sangat tinggi. Dari indikator kedisiplinan secara keseluruhan total mean rata-rata **4,57** dengan kategori **sangat tinggi**.

Pada indikator ketiga yaitu bekerja keras dengan item pertanyaan tiga butir dengan pernyataan; 1) bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan skor 4,71, 2) bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan organisasi dengan skor 4,55, dan 3) bekerja keras untuk meningkatkan prestasi skor 4,68. Ketiga pertanyaan tersebut dengan total mean rata-rata **4,64** dengan kategori **sangat tinggi**.

Indikator ke empat saling membantu dengan butir pertanyaan sebanyak tiga item yaitu 1) saling membantu dengan personel lain dalam menjalankan pekerjaan dengan skor item 4,80 kriteria sangat tinggi, 2). Menjaga hubungan baik dengan skor mean 4,81 dengan kriteria sangat tinggi, 3) membantu dalam mewujudkan visi dan misi dengan skor mean 4,78 dengan skor sangat tinggi. Pada indikator bekerja keras dengan seluruh item butir pertanyaan memperoleh mean **4,64** dengan **kriteria sangat tinggi**.

Indikator kelima adalah berdedikasi dengan item pertanyaan sebanyak 3 item pertanyaan yaitu 1) bekerja dengan penuh tanggung

jawab dengan skor nilai 4,81, 2) siap bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat dengan skor nilai 4,75 dan institusi memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan telah diperbuat dengan skor 4,69. Dari total mean rata-rata diperoleh bahwa indikator bertanggung jawab dengan skor nilai **4,75 dan kriteria sangat tinggi**.

Sehubungan dengan pembahasan di atas, menjelaskan bahwa setiap organisasi pasti memiliki peraturan untuk menjalankan manajemen dan operasionalnya. Peraturan-peraturan tersebut yang akan menciptakan konsep budaya kerja yang unik dan beragam. Oleh karena itu, budaya kerja tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui proses terkendali yang melibatkan sumber daya manusia beserta seluruh perangkat pendukungnya.

Sehubungan dengan beberapa indikator yang telah diuraikan di atas, maka budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu konsep yang didasari oleh kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudayakan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja, dalam hal ini pada institusi

Bekandam XIV Hasanuddin, untuk meningkatkan kinerja personel dengan menjadikan lebih produktif, sehingga visi dan misi organisasi dapat terwujud serta mampu menghadapi tantangan di masa mendatang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel pada Bekandam XIV Hasanuddin

Berdasarkan uji hipotesis pada uji t pada analisis regresi diperoleh bahwa nilai $\text{Sig.}0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh significant terhadap kinerja personel pada Bekandam XIV Hasanuddin dengan hipotesis H1 diajukan diterima dan Ho ditolak. Pernyataan ini didukung oleh tanggapan responden dengan nilai yang sangat tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja, Indikator yang dijadikan variabel operasional terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dengan enam butir pertanyaan yang terdiri dari; 1) saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja dengan mean 4,68 dengan kriteria sangat tinggi, 2) lingkungan tertata dengan baik dan rapi 4,64 dengan kriteria sangat tinggi, 3) material yang lengkap dengan skor mean 4,65 dengan kriteria sangat tinggi, 4) suhu udara diruangan kerja yang sejuk dengan skor mean 4,42 dengan kriteria sangat tinggi, 5) tersedia fasilitas dengan skor 4,42 dengan skor sangat tinggi, 6) penerangan diruang kerja baik dan bantuan sinar matahari dengan skor mean 4,60 dengan skor mean rata-rata terhadap

keseluruhan indikator lingkungan fisik sebesar **4,58** dengan skor **sangat tinggi**.

Pada indikator ke dua yaitu lingkungan kerja non fisik terdiri dari 1) berintraksi kepada semua pegawai dengan skor 4,18 dengan kreteria tinggi, 2) pola hidup kurang sehat yang membuat lelah dengan skor 4,18 dengan kreteria tinggi, 3) konsentrasi berkurang karena sering lelah dengan skor 4,49 dengan skor sangat tinggi, 4) kesulitan tidur dengan skor 3,3 dengan kreteria netral, 5) sering sakit kepala karena tidak sanggup menanggung beban dengan nilai tinggi, 6) ada aktifitas diluar kantor yang sering membuat lelah dengan kreteria Netral. Dari keseluruhan indikator non fisik mean rata-rata **3,81** dan berada pada **kreteria tinggi**.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh kinerja personel. Kinerja personel akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal.

Dalam aspek lingkungan kerja fisik, beberapa hal yang mempengaruhi adalah penerangan, warna ruangan, sirkulasi udaram kebersihan, dan kenyamanan ruangan. Jika tempat kerja terdapat tempat

untuk bersantai, berkumpul dan bermain. Kinerja karyawan akan semakin meningkat, hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing tim yang nantinya kinerja masing-masing individu akan meningkat. Pada lingkungan kerja non fisik, hal yang paling mempengaruhi adalah budaya kerja di dalam organisasi. Budaya kerja di dalam organisasi meliputi struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama dalam tim, leadership. Budaya kerja diukur dengan kebiasaan yang ada dalam perusahaan, karakter leader dan struktur organisasi institusi.

Berdasarkan kriteria yang telah diuraikan di atas, kesatuan Bekangdam XIV Hasanuddin dalam hal lingkungan kerja fisik telah ditanggapi bahwa yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik telah disiapkan dengan lengkap oleh institusi dan pada lingkungan kerja non fisik berdasarkan tanggapan responden sudah memenuhi segala hal yang berkaitan dengan indikator non fisik dan perlu perhatian khusus untuk ditingkatkan lebih baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN-SARAN

F. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya kerja berpengaruh significant terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, hal dapat dijelaskan bahwa dengan peningkatan budaya kerja maka berdampak pada peningkatan kinerja personel pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.
2. Lingkungan kerja berpengaruh significant terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, hal tersebut dapat diartikan bahwa secara linier bila lingkungan kerja baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.

G. Saran-Saran

Berdasarkan pada simpulan yang telah ditarik di atas, maka saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja sudah berjalan dengan baik pada Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin, hal tersebut menjadi pertimbangan-pertimbangan bagi pimpinan pada kesatuan tersebut untuk

mempertahankan budaya kerja yang sudah sangat baik tersebut dan meningkatkan lagi ke nilai yang lebih tinggi. Hal tersebut, akan menjadi bahan assessment bagi pimpinan untuk melihat bagi mana kinerja personel dalam organisasi yang semakin baik dan berkualitas.

2. Pada variable lingkungan kerja yang menjadi bahan perhatian adalah indikator lingkungan kerja non fisik yang masih perlu dibenahi mengingat masih terlihat ada personel yang bekerja diluar pekerjaan utama sehingga personel dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab merasa kurang nyaman dan terlihat tidak bersemangat, hal tersebut terjadi karena dampak dari pekerjaan sampingan di luar tersebut. Untuk itu, perlu perhatian khusus bagi pimpinan untuk mengendalikan indikator lingkungan kerja non fisik agar tidak terjadi penurunan kinerja personel di Pembekalan Angkutan (Bekangdam) XIV Hasanuddin.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang membahas sehubungan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya dengan kinerja personel untuk menambahkan variable-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, agar dapat diketahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Wijaya, N., Purwanto, H., & Nur Sulistiyowati, L. (2019, September 14). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SIMBA, 1*, 11271-11287.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Buana, N., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Joirnal, 2*(2), 77-85.
- Danison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daryanti, D., Rohanda, & Sukaesih. (2013, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan, 1*(2), 127-135.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip, 4*(2).
- Edhokasilmu. (2018, Oktober 25). *Budaya Organisasi: Jenis, karakteristik, Fungsi serta Contohnya*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.pembelajaranmu.com/2018/10/budaya-organisasi-jenis.html>
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik, III*(1), 46-52.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, M. S. (2015). *Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian*. Bandung: Universitas Widyatama .

- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana Patmarina, & Nuria Erisna. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19-37.
- Hutapea, P., & Thoaha, N. (2018). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 402-419.
- jurnalmanajemen.com. (2019, September 30). *Pengertian Budaya Organisasi, Fungsi, Teori, Karakteristik, dan Contoh*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://jurnalmanajemen.com/budaya-organisasi/>
- kajianpustaka.com. (2019, April 13). Retrieved Maret 20, 2020, from Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Margono. (2005). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015, Oktober). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistic Cargo Cab. Pekanbaru). *Jurnal JOM Fisip*, 11(2), 1-11.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nafiza Wibowo, A. (2017, Juli). *Indikator-indikator apa saja yang ada pada disiplin kerja?* Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.dictio.id/t/indikator-indikator-apa-saja-yang-ada-pada-disiplin-kerja/8691>
- Nasib, & Amaliah, R. (2018, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Sinastekmapan*, 186-195.

- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Pendidikan, D. (2020, Januari 15). *Populasi*. Retrieved from <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Putri, I. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, IV(4), 4802-4816.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, III(2), 1-13.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Salma D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, IV(8), 73-84.
- Sari, A. P. (2013). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*. Malang: <http://etheses.uin-malang.ac.id/>.
- Selli. (2020). *Pengertian Kompetensi*. Retrieved 09 09, 2020, from <https://www.nesabamedia.com/>
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Paada Kinerja Pendidik di Politeknik KODIKLATAS. *Arthavidya*, 129-142.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Tusholihah, M., Nupi Hasyim, A., Novitasari, A., Pauziah Oktavia, P., Indah Lestari, F., Fadli, M., et al. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, V(2), 1-11.

Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.

Website:

www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

www.pelajaran.co.id. (2019, April 20). *Pengertian Disiplin Kerja, Jenis, Aspek, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Lengkap*. Retrieved Maret 20, 2020, from <https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>

www.perpuskampus.com. (2016, Oktober 30). *Pengertian dan Indikator Kinerja*. Retrieved from <https://perpuskampus.com/pengertian-dan-indikator-kinerja/>

www.silabus.web.id. (2019, Maret 20). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>

www.seputarpengertian.co.id (2017). *Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis, Manfaat, Faktor dan Indikatornya*. (2017). Dipetik 09 16, 2020, dari <https://www.seputarpengertian.co.id>

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

| |
|--------------------------------------|
| <u>KUISISIONER PENELITIAN</u> |
|--------------------------------------|

KUISISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas Tesis pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen (PPS MM) STIE YPUP Makassar, dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner yang berjudul; "**Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Personel Pembekalan Angkutan (BEKANGDAM XIV/Hasanuddin)**". Pengumpulan data ini semata-mata dipergunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiannya.

Kesedian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini, Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Terima kasih.

Hormat saya,

Daud Masiang

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia:

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () kurang 20 tahun () 31 - 40 tahun
() 21 - 30 tahun () 41 - 50 tahun
() lebih dari 51
3. Pendidikan terakhir : () < SMA/Sederajat () S2
() D1-D3 () S3
() S1
4. Masa kerja : () kurang 2 tahun () 10 – 15 tahun
() 2 - 5 tahun () 16 – 20 tahun
() 6 - 10 tahun

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Petunjuk : Berilah tanda (√) pada kolom yang disiapkan dengan memilih angka 1 s.d 5 :

1. = sangat tidak setuju (STS)
2. = tidak setuju (TS)
3. = kurang setuju (KS)
4. = setuju (S)
5. = sangat setuju. (SS)

VARIABEL INDEPENDEN BUDAYA KERJA (X1)

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|---------------------------------|-------------------------------|-----|----|----|---|----|
| Sikap Terhadap Pekerjaan | | | | | | |
| 1 | Saya menikmati pekerjaan saya | | | | | |

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|------------------------|--|-----|----|----|---|----|
| 2 | Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi | | | | | |
| 3 | Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut | | | | | |
| Kedisiplinan | | | | | | |
| 4 | Saya datang dan pulang tepat waktu | | | | | |
| 5 | Saya selalu memakai pakaian kerja | | | | | |
| 6 | Institusi memberikan sanksi kepada personel yang tidak tepat waktu | | | | | |
| Bekerja Keras | | | | | | |
| 7 | Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 8 | Saya bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan institusi | | | | | |
| 9 | Saya bekerja keras meningkatkan prestasi kerja saya | | | | | |
| Saling Membantu | | | | | | |
| 10 | Saya saling membantu dengan personel lain dalam menjalankan pekerjaan | | | | | |
| 11 | Saya menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman | | | | | |
| 12 | Setiap personel saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan | | | | | |
| Berdedikasi | | | | | | |
| 13 | Institusi memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja | | | | | |

| No. | Pertanyaan/Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|--------------------------|---|-----|----|----|---|----|
| | maksimal | | | | | |
| 14 | Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran kritik yang membangun kepada institusi | | | | | |
| 15 | Institusi selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberikan kepercayaan | | | | | |
| Bertanggung Jawab | | | | | | |
| 16 | Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab | | | | | |
| 17 | Saya bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat | | | | | |
| 18 | Institusi memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. | | | | | |

VARIABEL INDEPENDEN LINGKUNGAN KERJA (X2)

| No | | STS | TS | KS | S | SS |
|------------------|--|-----|----|----|---|----|
| Fisik | | | | | | |
| 1 | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja | | | | | |
| 2 | Lingkungan tertata dengan baik dan rapi | | | | | |
| 3 | Dengan material yang lengkap memudahkan saya untuk melakukan aktifitas kerja | | | | | |
| 4 | Suhu udara diruangan kerja saya sejuk | | | | | |
| 5 | Fasilitas yang diberikan oleh institusi sesuai dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 6 | Penerangan diruangan kerja saya baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari | | | | | |
| Non Fisik | | | | | | |
| 1 | Saya berinteraksi kepada semua pegawai | | | | | |
| 2 | Dengan pola hidup yang kurang sehat membuat saya lebih mudah lelah | | | | | |
| 3 | Konsentrasi saya berkurang karena saya sering lelah | | | | | |
| 4 | Saya sering sulit tidur karena masalah yang terjadi ditempat kerja saya | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Saya sering sakit kepala jika saya sudah tidak sanggup menanggung beban | | | | | |
| 6 | Adanya aktifitas diluar kantor membuat saya menjadi sering lelah | | | | | |

VARIABEL INDEPENDEN KINERJA (Y)

| No | Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
|-------------------------------|---|-----|----|----|---|----|
| <i>Kinerja Positif</i> | | | | | | |
| 1. | Saya bekerja dengan terampil | | | | | |
| 2. | Saya taat terhadap peraturan kerja dalam organisasi | | | | | |
| 3. | Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun. | | | | | |
| 4. | Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik | | | | | |
| 5. | Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai | | | | | |
| 6. | Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 7. | Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja | | | | | |
| 8. | Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 9. | Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin terkinerja. | | | | | |
| 10. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi. | | | | | |
| <i>Kinerja Negatif</i> | | | | | | |
| 11. | Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan/tidak disiplin dalam bekerja | | | | | |
| 12. | Organisasi akan memberikan hukuman pemecatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam organisasi | | | | | |

Lampiran 2 Profil Responden

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 122 | 72.2 | 72.2 | 72.2 |
| | Perempuan | 47 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 20 Tahun | 6 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | > 51 Tahun | 7 | 4.1 | 4.1 | 7.7 |
| | 21 - 30 Tahun | 53 | 31.4 | 31.4 | 39.1 |
| | 31 - 40 Tahun | 43 | 25.4 | 25.4 | 64.5 |
| | 41 - 50 Tahun | 60 | 35.5 | 35.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan Akhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D1 - D3 | 18 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | D4 - S1 (Sarjana) | 44 | 26.0 | 26.0 | 36.7 |
| | S2 (Magister) | 16 | 9.5 | 9.5 | 46.2 |
| | S3 (Doktoral) | 1 | .6 | .6 | 46.7 |
| | SMA Sederajat | 90 | 53.3 | 53.3 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Masa Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | < 2 Tahun | 17 | 10.1 | 10.1 | 11.2 |
| | > 16 Tahun | 69 | 40.8 | 40.8 | 52.1 |
| | 11 - 15 Tahun | 31 | 18.3 | 18.3 | 70.4 |
| | 2 - 5 Tahun | 28 | 16.6 | 16.6 | 87.0 |
| | 6 - 10 Tahun | 22 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 3 Frekuensi Tanggapan Responden

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4.00 | 24 | 14.2 | 14.2 | 14.2 |
| | 5.00 | 145 | 85.8 | 85.8 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 4.7 |
| | 3.00 | 30 | 17.8 | 17.8 | 22.5 |
| | 4.00 | 43 | 25.4 | 25.4 | 47.9 |
| | 5.00 | 88 | 52.1 | 52.1 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 2.00 | 1 | .6 | .6 | 1.2 |
| | 3.00 | 10 | 5.9 | 5.9 | 7.1 |
| | 4.00 | 58 | 34.3 | 34.3 | 41.4 |
| | 5.00 | 99 | 58.6 | 58.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 2.00 | 1 | .6 | .6 | 1.2 |
| | 3.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 6.5 |
| | 4.00 | 37 | 21.9 | 21.9 | 28.4 |
| | 5.00 | 121 | 71.6 | 71.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 2.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 3.6 |
| | 3.00 | 15 | 8.9 | 8.9 | 12.4 |
| | 4.00 | 39 | 23.1 | 23.1 | 35.5 |
| | 5.00 | 109 | 64.5 | 64.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 3.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 6.5 |
| | 4.00 | 42 | 24.9 | 24.9 | 31.4 |
| | 5.00 | 116 | 68.6 | 68.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 3.0 |
| | 4.00 | 38 | 22.5 | 22.5 | 25.4 |
| | 5.00 | 126 | 74.6 | 74.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 13 | 7.7 | 7.7 | 8.3 |
| | 4.00 | 47 | 27.8 | 27.8 | 36.1 |
| | 5.00 | 108 | 63.9 | 63.9 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 48 | 28.4 | 28.4 | 30.2 |
| | 5.00 | 118 | 69.8 | 69.8 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 4.00 | 29 | 17.2 | 17.2 | 18.3 |
| | 5.00 | 138 | 81.7 | 81.7 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 4.00 | 28 | 16.6 | 16.6 | 17.8 |
| | 5.00 | 139 | 82.2 | 82.2 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| | 4.00 | 28 | 16.6 | 16.6 | 18.9 |
| | 5.00 | 137 | 81.1 | 81.1 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 4.00 | 40 | 23.7 | 23.7 | 26.6 |
| | 5.00 | 124 | 73.4 | 73.4 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 5.9 |
| | 4.00 | 52 | 30.8 | 30.8 | 36.7 |
| | 5.00 | 107 | 63.3 | 63.3 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| | 4.00 | 52 | 30.8 | 30.8 | 33.1 |
| | 5.00 | 113 | 66.9 | 66.9 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.16

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| | 4.00 | 23 | 13.6 | 13.6 | 16.0 |
| | 5.00 | 142 | 84.0 | 84.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.17

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 1 | .6 | .6 | 1.2 |
| | 4.00 | 36 | 21.3 | 21.3 | 22.5 |
| | 5.00 | 131 | 77.5 | 77.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X1.18

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 2.00 | 1 | .6 | .6 | 1.2 |
| | 3.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 3.0 |
| | 4.00 | 39 | 23.1 | 23.1 | 26.0 |
| | 5.00 | 125 | 74.0 | 74.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Budaya kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 54.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 61.00 | 1 | .6 | .6 | 1.2 |
| | 67.00 | 1 | .6 | .6 | 1.8 |
| | 68.00 | 1 | .6 | .6 | 2.4 |
| | 70.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 3.6 |
| | 71.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 4.7 |
| | 72.00 | 13 | 7.7 | 7.7 | 12.4 |
| | 73.00 | 1 | .6 | .6 | 13.0 |
| | 74.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 14.2 |
| | 75.00 | 1 | .6 | .6 | 14.8 |
| | 76.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 17.2 |
| | 77.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 19.5 |
| | 78.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 21.9 |
| | 79.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 23.1 |
| | 80.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 24.9 |
| | 81.00 | 8 | 4.7 | 4.7 | 29.6 |
| | 82.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 32.0 |
| | 83.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 34.9 |
| | 84.00 | 8 | 4.7 | 4.7 | 39.6 |
| | 85.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 42.6 |
| | 86.00 | 16 | 9.5 | 9.5 | 52.1 |
| | 87.00 | 16 | 9.5 | 9.5 | 61.5 |
| | 88.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 64.5 |
| | 89.00 | 15 | 8.9 | 8.9 | 73.4 |
| | 90.00 | 45 | 26.6 | 26.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 4.00 | 44 | 26.0 | 26.0 | 29.0 |
| | 5.00 | 120 | 71.0 | 71.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 3.6 |
| | 4.00 | 47 | 27.8 | 27.8 | 31.4 |
| | 5.00 | 116 | 68.6 | 68.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 6 | 3.6 | 3.6 | 4.1 |
| | 4.00 | 42 | 24.9 | 24.9 | 29.0 |
| | 5.00 | 120 | 71.0 | 71.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 3.00 | 12 | 7.1 | 7.1 | 8.3 |
| | 4.00 | 67 | 39.6 | 39.6 | 47.9 |
| | 5.00 | 88 | 52.1 | 52.1 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 15 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | 4.00 | 54 | 32.0 | 32.0 | 40.8 |
| | 5.00 | 100 | 59.2 | 59.2 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 3.00 | 8 | 4.7 | 4.7 | 5.9 |
| | 4.00 | 45 | 26.6 | 26.6 | 32.5 |
| | 5.00 | 114 | 67.5 | 67.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 4.7 |
| | 4.00 | 42 | 24.9 | 24.9 | 29.6 |
| | 5.00 | 119 | 70.4 | 70.4 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | 2.00 | 6 | 3.6 | 3.6 | 8.9 |
| | 3.00 | 16 | 9.5 | 9.5 | 18.3 |
| | 4.00 | 51 | 30.2 | 30.2 | 48.5 |
| | 5.00 | 87 | 51.5 | 51.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 14 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| | 2.00 | 16 | 9.5 | 9.5 | 17.8 |
| | 3.00 | 23 | 13.6 | 13.6 | 31.4 |
| | 4.00 | 51 | 30.2 | 30.2 | 61.5 |
| | 5.00 | 65 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 24 | 14.2 | 14.2 | 14.2 |
| | 2.00 | 30 | 17.8 | 17.8 | 32.0 |
| | 3.00 | 31 | 18.3 | 18.3 | 50.3 |
| | 4.00 | 38 | 22.5 | 22.5 | 72.8 |
| | 5.00 | 46 | 27.2 | 27.2 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 20 | 11.8 | 11.8 | 11.8 |
| | 2.00 | 35 | 20.7 | 20.7 | 32.5 |
| | 3.00 | 23 | 13.6 | 13.6 | 46.2 |
| | 4.00 | 38 | 22.5 | 22.5 | 68.6 |
| | 5.00 | 53 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

X2.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 27 | 16.0 | 16.0 | 16.0 |
| | 2.00 | 35 | 20.7 | 20.7 | 36.7 |
| | 3.00 | 25 | 14.8 | 14.8 | 51.5 |
| | 4.00 | 33 | 19.5 | 19.5 | 71.0 |
| | 5.00 | 49 | 29.0 | 29.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Lingkungan kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 32.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 34.00 | 1 | .6 | .6 | 1.2 |
| | 36.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 2.4 |
| | 37.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 5.3 |
| | 38.00 | 1 | .6 | .6 | 5.9 |
| | 39.00 | 1 | .6 | .6 | 6.5 |
| | 40.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 9.5 |
| | 41.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 11.2 |
| | 42.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 15.4 |
| | 43.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 18.3 |
| | 44.00 | 11 | 6.5 | 6.5 | 24.9 |
| | 45.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 26.6 |
| | 46.00 | 6 | 3.6 | 3.6 | 30.2 |
| | 47.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 35.5 |
| | 48.00 | 21 | 12.4 | 12.4 | 47.9 |
| | 49.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 50.9 |
| | 50.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 55.0 |
| | 51.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 59.2 |
| | 52.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 63.3 |
| | 53.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 65.1 |
| | 54.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 68.0 |
| | 55.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 73.4 |
| | 56.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 75.1 |
| | 57.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 76.3 |
| | 58.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 78.7 |
| | 60.00 | 36 | 21.3 | 21.3 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4.00 | 49 | 29.0 | 29.0 | 30.8 |
| | 5.00 | 117 | 69.2 | 69.2 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 4.00 | 40 | 23.7 | 23.7 | 24.9 |
| | 5.00 | 127 | 75.1 | 75.1 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 2.00 | 15 | 8.9 | 8.9 | 11.8 |
| | 3.00 | 43 | 25.4 | 25.4 | 37.3 |
| | 4.00 | 49 | 29.0 | 29.0 | 66.3 |
| | 5.00 | 57 | 33.7 | 33.7 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 3.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 4.1 |
| | 4.00 | 49 | 29.0 | 29.0 | 33.1 |
| | 5.00 | 113 | 66.9 | 66.9 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 9 | 5.3 | 5.3 | 5.9 |
| | 4.00 | 57 | 33.7 | 33.7 | 39.6 |
| | 5.00 | 102 | 60.4 | 60.4 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 4.00 | 43 | 25.4 | 25.4 | 28.4 |
| | 5.00 | 121 | 71.6 | 71.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| | 4.00 | 52 | 30.8 | 30.8 | 33.1 |
| | 5.00 | 113 | 66.9 | 66.9 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 4.00 | 49 | 29.0 | 29.0 | 32.0 |
| | 5.00 | 115 | 68.0 | 68.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 3.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 2.4 |
| | 4.00 | 50 | 29.6 | 29.6 | 32.0 |
| | 5.00 | 115 | 68.0 | 68.0 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 4.00 | 45 | 26.6 | 26.6 | 27.8 |
| | 5.00 | 122 | 72.2 | 72.2 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 4.00 | 46 | 27.2 | 27.2 | 28.4 |
| | 5.00 | 121 | 71.6 | 71.6 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Y12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2.00 | 6 | 3.6 | 3.6 | 5.3 |
| | 3.00 | 25 | 14.8 | 14.8 | 20.1 |
| | 4.00 | 54 | 32.0 | 32.0 | 52.1 |
| | 5.00 | 81 | 47.9 | 47.9 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 36.00 | 1 | .6 | .6 | .6 |
| | 43.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 1.8 |
| | 44.00 | 3 | 1.8 | 1.8 | 3.6 |
| | 45.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 4.7 |
| | 46.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 5.9 |
| | 47.00 | 8 | 4.7 | 4.7 | 10.7 |
| | 48.00 | 16 | 9.5 | 9.5 | 20.1 |
| | 49.00 | 6 | 3.6 | 3.6 | 23.7 |
| | 50.00 | 2 | 1.2 | 1.2 | 24.9 |
| | 51.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 27.8 |
| | 52.00 | 5 | 3.0 | 3.0 | 30.8 |
| | 53.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 34.9 |
| | 54.00 | 6 | 3.6 | 3.6 | 38.5 |
| | 55.00 | 13 | 7.7 | 7.7 | 46.2 |
| | 56.00 | 16 | 9.5 | 9.5 | 55.6 |
| | 57.00 | 7 | 4.1 | 4.1 | 59.8 |
| | 58.00 | 15 | 8.9 | 8.9 | 68.6 |
| | 59.00 | 11 | 6.5 | 6.5 | 75.1 |
| | 60.00 | 42 | 24.9 | 24.9 | 100.0 |
| | Total | 169 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Penelitian

| Item | Pearson Correlation | Sig. (2 Tailed) | R-Kritis | Kreteria |
|-------|---------------------|-----------------|----------|----------|
| X1.1 | .401** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | .450** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.3 | .695** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.4 | .625** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.5 | .492** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.6 | .673** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.7 | .771** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.8 | .723** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.9 | .753** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.10 | .662** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.11 | .738** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.12 | .732** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.13 | .743** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.14 | .733** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.15 | .781** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.16 | .733** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.17 | .742** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X1.18 | .723** | ,000 | 0,3 | Valid |

| Item | Pearson Correlation | Sig. (2 Tailed) | R-Kritis | Kreteria |
|-------|---------------------|-----------------|----------|----------|
| X2.1 | .427** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | .471** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.3 | .568** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.4 | .556** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.5 | .544** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.6 | .563** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.7 | .434** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.8 | .621** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.9 | .764** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.10 | .798** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.11 | .767** | ,000 | 0,3 | Valid |
| X2.12 | .766** | ,000 | 0,3 | Valid |

| Item | Pearson Correlation | Sig. (2 Tailed) | R-Kritis | Kreteria |
|------|---------------------|-----------------|----------|----------|
| Y1 | .757** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y2 | .750** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y3 | .520** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y4 | .744** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y5 | .765** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y6 | .764** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y7 | .840** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y8 | .794** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y9 | .780** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y10 | .768** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y11 | .739** | ,000 | 0,3 | Valid |
| Y12 | .499** | ,000 | 0,3 | Valid |

Lampiran 5 Reliability Statistics

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 166 | 98.2 |
| | Excluded ^a | 3 | 1.8 |
| | Total | 169 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919 | 18 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 790.060 | 45.861 | .371 | .920 |
| X1.2 | 796.386 | 42.414 | .349 | .928 |
| X1.3 | 793.675 | 41.361 | .662 | .913 |
| X1.4 | 792.289 | 42.238 | .580 | .916 |
| X1.5 | 793.976 | 42.471 | .412 | .923 |
| X1.6 | 792.470 | 42.296 | .608 | .915 |
| X1.7 | 791.506 | 42.274 | .739 | .912 |
| X1.8 | 793.072 | 41.681 | .666 | .913 |
| X1.9 | 791.687 | 42.953 | .713 | .913 |
| X1.10 | 790.602 | 43.899 | .645 | .915 |
| X1.11 | 790.482 | 43.670 | .703 | .914 |
| X1.12 | 790.663 | 43.468 | .693 | .914 |
| X1.13 | 791.627 | 42.501 | .732 | .912 |
| X1.14 | 792.771 | 42.141 | .682 | .913 |
| X1.15 | 792.229 | 42.126 | .778 | .911 |
| X1.16 | 790.361 | 43.659 | .696 | .914 |
| X1.17 | 791.024 | 42.917 | .729 | .913 |
| X1.18 | 791.566 | 42.460 | .677 | .913 |

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 167 | 98.8 |
| | Excluded ^a | 2 | 1.2 |
| | Total | 169 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .846 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 454.132 | 49.015 | .366 | .845 |
| X2.2 | 454.491 | 48.430 | .408 | .843 |
| X2.3 | 454.371 | 47.356 | .510 | .838 |
| X2.4 | 456.707 | 46.981 | .490 | .838 |
| X2.5 | 455.928 | 47.255 | .478 | .839 |
| X2.6 | 454.850 | 47.227 | .497 | .838 |
| X2.7 | 454.431 | 48.634 | .367 | .844 |
| X2.8 | 458.982 | 43.405 | .512 | .835 |
| X2.9 | 462.874 | 39.543 | .675 | .821 |
| X2.10 | 467.844 | 37.736 | .707 | .818 |
| X2.11 | 466.826 | 38.302 | .663 | .823 |
| X2.12 | 468.443 | 37.879 | .659 | .824 |

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 166 | 98.2 |
| | Excluded ^a | 3 | 1.8 |
| | Total | 169 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .890 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 499.578 | 23.192 | .728 | .876 |
| Y2 | 498.855 | 23.544 | .721 | .878 |
| Y3 | 508.193 | 22.222 | .349 | .913 |
| Y4 | 500.120 | 22.557 | .681 | .877 |
| Y5 | 500.843 | 22.417 | .707 | .875 |
| Y6 | 499.398 | 23.099 | .721 | .876 |
| Y7 | 499.880 | 22.582 | .826 | .871 |
| Y8 | 499.699 | 22.890 | .750 | .875 |
| Y9 | 499.759 | 22.812 | .746 | .875 |
| Y10 | 499.157 | 23.399 | .730 | .877 |
| Y11 | 499.157 | 23.569 | .691 | .879 |
| Y12 | 504.277 | 22.925 | .352 | .904 |

Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

| Notes | | 29-OCT-2020 20:02:16 |
|------------------------|---|--|
| Output Created | | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\DATA STATISTIK2020\DATA Riset2020\DAUD MASIANG\SPSS2(Data).sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 169 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations. |
| Syntax | | REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING PAIRWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TY /METHOD=ENTER TX1 TX2 /SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED) (*ZPRED , TY) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:04,99 |
| | Elapsed Time | 00:00:04,28 |
| | Memory Required | 2692 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 1160 bytes |

[DataSet1] D:\DATA STATISTIK2020\DATA Riset2020\DAUD MASIANG\SPSS2(Data) .sav

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|---------|----------------|-----|
| Kinerja | 54.6331 | 5.16240 | 169 |
| Budaya kerja | 83.8284 | 6.92134 | 169 |
| Lingkungan kerja | 50.1302 | 7.18842 | 169 |

Correlations

| | | Kinerja | Budaya kerja | Lingkungan kerja |
|---------------------|------------------|---------|--------------|------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1.000 | .837 | .626 |
| | Budaya kerja | .837 | 1.000 | .544 |
| | Lingkungan kerja | .626 | .544 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | .000 | .000 |
| | Budaya kerja | .000 | . | .000 |
| | Lingkungan kerja | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja | 169 | 169 | 169 |
| | Budaya kerja | 169 | 169 | 169 |
| | Lingkungan kerja | 169 | 169 | 169 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan kerja, Budaya kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .861 ^a | .742 | .739 | 2.63917 | 1.715 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 3321.032 | 2 | 1660.516 | 238.402 | .000 ^b |
| | Residual | 1156.223 | 166 | 6.965 | | |
| | Total | 4477.254 | 168 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.822 | 2.476 | | .736 | .463 |
| | Budaya kerja | .526 | .035 | .705 | 15.004 | .000 |
| | Lingkungan kerja | .174 | .034 | .242 | 5.144 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

| Casewise Diagnostics ^a | | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------|-----------------|----------|
| Case Number | Std. Residual | Kinerja | Predicted Value | Residual |
| 1 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 2 | 1.272 | 60.00 | 56.6417 | 3.35828 |
| 3 | -.638 | 56.00 | 57.6839 | -1.68387 |
| 4 | -1.143 | 55.00 | 58.0161 | -3.01610 |
| 5 | -3.603 | 48.00 | 57.5102 | -9.51018 |
| 6 | -.852 | 50.00 | 52.2489 | -2.24892 |
| 7 | .104 | 59.00 | 58.7260 | .27398 |
| 8 | .517 | 58.00 | 56.6367 | 1.36333 |
| 9 | .690 | 56.00 | 54.1797 | 1.82027 |
| 10 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 11 | 1.412 | 60.00 | 56.2741 | 3.72587 |
| 12 | 1.470 | 60.00 | 56.1206 | 3.87935 |
| 13 | .712 | 58.00 | 56.1206 | 1.87935 |
| 14 | -.238 | 49.00 | 49.6284 | -.62839 |
| 15 | -1.474 | 48.00 | 51.8914 | -3.89143 |
| 16 | .752 | 60.00 | 58.0161 | 1.98390 |
| 17 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 18 | -.457 | 57.00 | 58.2049 | -1.20495 |
| 19 | 1.667 | 60.00 | 55.5996 | 4.40043 |
| 20 | .001 | 47.00 | 46.9978 | .00224 |
| 21 | -1.793 | 47.00 | 51.7329 | -4.73290 |
| 22 | -.110 | 56.00 | 56.2893 | -.28929 |
| 23 | -.607 | 44.00 | 45.6032 | -1.60317 |
| 24 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 25 | 1.364 | 59.00 | 55.4006 | 3.59937 |
| 26 | -.351 | 55.00 | 55.9268 | -.92675 |
| 27 | -1.225 | 52.00 | 55.2320 | -3.23198 |

| | | | | |
|----|--------|-------|---------|----------|
| 28 | .485 | 60.00 | 58.7210 | 1.27903 |
| 29 | -.714 | 53.00 | 54.8846 | -1.88460 |
| 30 | -.835 | 56.00 | 58.2049 | -2.20495 |
| 31 | -2.938 | 48.00 | 55.7531 | -7.75306 |
| 32 | -3.197 | 48.00 | 56.4377 | -8.43772 |
| 33 | .353 | 60.00 | 59.0684 | .93164 |
| 34 | -1.065 | 54.00 | 56.8104 | -2.81036 |
| 35 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 36 | -.076 | 58.00 | 58.1999 | -.19990 |
| 37 | .828 | 59.00 | 56.8154 | 2.18458 |
| 38 | -.329 | 54.00 | 54.8694 | -.86945 |
| 39 | .716 | 58.00 | 56.1105 | 1.88945 |
| 40 | 1.562 | 52.00 | 47.8763 | 4.12368 |
| 41 | 1.150 | 60.00 | 56.9639 | 3.03615 |
| 42 | .248 | 48.00 | 47.3451 | .65486 |
| 43 | -2.349 | 52.00 | 58.1999 | -6.19990 |
| 44 | .552 | 60.00 | 58.5422 | 1.45777 |
| 45 | -2.083 | 45.00 | 50.4968 | -5.49685 |
| 46 | -.184 | 36.00 | 36.4853 | -.48534 |
| 47 | .288 | 53.00 | 52.2388 | .76118 |
| 48 | 1.748 | 60.00 | 55.3855 | 4.61453 |
| 49 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 50 | -.633 | 49.00 | 50.6705 | -1.67054 |
| 51 | -.234 | 49.00 | 49.6183 | -.61829 |
| 52 | 1.083 | 60.00 | 57.1426 | 2.85741 |
| 53 | .488 | 56.00 | 54.7109 | 1.28909 |
| 54 | .814 | 60.00 | 57.8525 | 2.14749 |
| 55 | .207 | 57.00 | 56.4529 | .54712 |
| 56 | -.820 | 55.00 | 57.1628 | -2.16280 |
| 57 | -.004 | 54.00 | 54.0111 | -.01109 |
| 58 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 59 | -1.012 | 48.00 | 50.6705 | -2.67054 |
| 60 | 1.344 | 60.00 | 56.4529 | 3.54712 |
| 61 | -1.129 | 54.00 | 56.9790 | -2.97900 |
| 62 | -1.283 | 48.00 | 51.3855 | -3.38551 |
| 63 | .370 | 52.00 | 51.0230 | .97703 |
| 64 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 65 | -2.254 | 47.00 | 52.9487 | -5.94874 |
| 66 | -.485 | 55.00 | 56.2792 | -1.27919 |
| 67 | -.912 | 53.00 | 55.4057 | -2.40568 |

| | | | | |
|-----|--------|-------|---------|----------|
| 68 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 69 | -.230 | 45.00 | 45.6082 | -.60823 |
| 70 | -2.228 | 49.00 | 54.8796 | -5.87955 |
| 71 | .341 | 57.00 | 56.1004 | .89956 |
| 72 | 1.378 | 58.00 | 54.3635 | 3.63647 |
| 73 | .520 | 58.00 | 56.6266 | 1.37343 |
| 74 | -.388 | 43.00 | 44.0248 | -1.02480 |
| 75 | -.047 | 46.00 | 46.1242 | -.12425 |
| 76 | .376 | 48.00 | 47.0079 | .99214 |
| 77 | 2.081 | 56.00 | 50.5070 | 5.49305 |
| 78 | .909 | 55.00 | 52.6014 | 2.39865 |
| 79 | .010 | 57.00 | 56.9740 | .02605 |
| 80 | .110 | 55.00 | 54.7109 | .28909 |
| 81 | .522 | 58.00 | 56.6215 | 1.37848 |
| 82 | -2.391 | 47.00 | 53.3113 | -6.31127 |
| 83 | .023 | 53.00 | 52.9386 | .06137 |
| 84 | .072 | 57.00 | 56.8104 | .18964 |
| 85 | .653 | 51.00 | 49.2760 | 1.72404 |
| 86 | -1.745 | 48.00 | 52.6064 | -4.60640 |
| 87 | .519 | 44.00 | 42.6302 | 1.36979 |
| 88 | -1.809 | 51.00 | 55.7733 | -4.77327 |
| 89 | -1.621 | 52.00 | 56.2792 | -4.27919 |
| 90 | 1.565 | 59.00 | 54.8694 | 4.13055 |
| 91 | .768 | 59.00 | 56.9740 | 2.02605 |
| 92 | .433 | 59.00 | 57.8576 | 1.14244 |
| 93 | -1.195 | 47.00 | 50.1545 | -3.15452 |
| 94 | 1.159 | 59.00 | 55.9419 | 3.05809 |
| 95 | .038 | 59.00 | 58.8997 | .10029 |
| 96 | -.604 | 58.00 | 59.5945 | -1.59448 |
| 97 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 98 | -.094 | 59.00 | 59.2471 | -.24710 |
| 99 | -.341 | 58.00 | 58.8997 | -.89971 |
| 100 | .186 | 58.00 | 57.5102 | .48982 |
| 101 | .377 | 55.00 | 54.0060 | .99396 |
| 102 | .558 | 56.00 | 54.5271 | 1.47288 |
| 103 | -.606 | 44.00 | 45.5981 | -1.59812 |
| 104 | 1.207 | 60.00 | 56.8154 | 3.18458 |
| 105 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 106 | -2.057 | 47.00 | 52.4277 | -5.42766 |
| 107 | .351 | 60.00 | 59.0734 | .92659 |

| | | | | |
|-----|--------|-------|---------|----------|
| 108 | -.131 | 47.00 | 47.3451 | -.34514 |
| 109 | 1.163 | 59.00 | 55.9318 | 3.06820 |
| 110 | 2.226 | 56.00 | 50.1242 | 5.87579 |
| 111 | .981 | 58.00 | 55.4107 | 2.58927 |
| 112 | .843 | 55.00 | 52.7750 | 2.22495 |
| 113 | -.239 | 56.00 | 56.6316 | -.63162 |
| 114 | -1.149 | 55.00 | 58.0313 | -3.03126 |
| 115 | .309 | 55.00 | 54.1848 | .81522 |
| 116 | 1.007 | 43.00 | 40.3419 | 2.65809 |
| 117 | .471 | 57.00 | 55.7581 | 1.24189 |
| 118 | .616 | 60.00 | 58.3736 | 1.62641 |
| 119 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 120 | -.894 | 49.00 | 51.3603 | -2.36026 |
| 121 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 122 | -.784 | 57.00 | 59.0684 | -2.06836 |
| 123 | .663 | 54.00 | 52.2489 | 1.75108 |
| 124 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 125 | -.342 | 51.00 | 51.9015 | -.90154 |
| 126 | .225 | 56.00 | 55.4057 | .59432 |
| 127 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 128 | 1.156 | 56.00 | 52.9487 | 3.05126 |
| 129 | 1.082 | 53.00 | 50.1444 | 2.85559 |
| 130 | .809 | 50.00 | 47.8662 | 2.13378 |
| 131 | -.764 | 56.00 | 58.0161 | -2.01610 |
| 132 | .353 | 60.00 | 59.0684 | .93164 |
| 133 | -1.133 | 51.00 | 53.9909 | -2.99089 |
| 134 | -.172 | 56.00 | 56.4529 | -.45288 |
| 135 | .175 | 55.00 | 54.5372 | .46278 |
| 136 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 137 | .334 | 47.00 | 46.1192 | .88080 |
| 138 | .090 | 56.00 | 55.7632 | .23684 |
| 139 | .851 | 58.00 | 55.7531 | 2.24694 |
| 140 | .550 | 60.00 | 58.5473 | 1.45272 |
| 141 | -1.110 | 46.00 | 48.9286 | -2.92857 |
| 142 | 2.337 | 60.00 | 53.8323 | 6.16765 |
| 143 | .165 | 56.00 | 55.5642 | .43579 |
| 144 | -.016 | 55.00 | 55.0431 | -.04314 |
| 145 | .129 | 54.00 | 53.6587 | .34134 |
| 146 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 147 | 1.216 | 56.00 | 52.7902 | 3.20980 |

| | | | | |
|-----|--------|-------|---------|----------|
| 148 | .720 | 58.00 | 56.1004 | 1.89956 |
| 149 | -.872 | 51.00 | 53.3012 | -2.30117 |
| 150 | .433 | 59.00 | 57.8576 | 1.14244 |
| 151 | -.604 | 58.00 | 59.5945 | -1.59448 |
| 152 | -.577 | 53.00 | 54.5221 | -1.52206 |
| 153 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 154 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 155 | .353 | 60.00 | 59.0684 | .93164 |
| 156 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 157 | .183 | 55.00 | 54.5170 | .48299 |
| 158 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 159 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 160 | .888 | 49.00 | 46.6554 | 2.34457 |
| 161 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 162 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 163 | .652 | 58.00 | 56.2792 | 1.72081 |
| 164 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 165 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 166 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 167 | .154 | 60.00 | 59.5945 | .40552 |
| 168 | -.015 | 48.00 | 48.0399 | -.03991 |
| 169 | -1.440 | 53.00 | 56.8003 | -3.80026 |

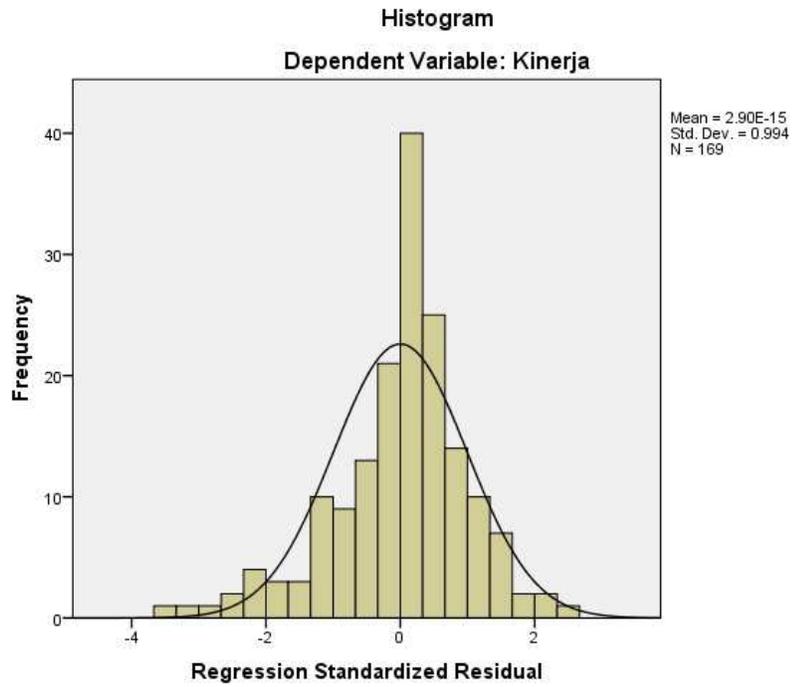
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|-------------------|-----|
| Predicted Value | 36.4853 | 59.5945 | 54.6331 | 4.44613 | 169 |
| Std. Predicted Value | -4.082 | 1.116 | .000 | 1.000 | 169 |
| Standard Error of Predicted Value | .206 | .905 | .337 | .102 | 169 |
| Adjusted Predicted Value | 36.5501 | 59.6226 | 54.6275 | 4.45047 | 169 |
| Residual | -9.51018 | 6.16765 | .00000 | 2.62341 | 169 |
| Std. Residual | -3.603 | 2.337 | .000 | .994 | 169 |
| Stud. Residual | -3.632 | 2.349 | .001 | 1.003 | 169 |
| Deleted Residual | -9.66301 | 6.30556 | .00561 | 2.67160 | 169 |
| Stud. Deleted Residual | -3.774 | 2.382 | -.001 | 1.014 | 169 |
| Mahal. Distance | .030 | 18.778 | 1.988 | 2.199 | 169 |
| Cook's Distance | .000 | .130 | .006 | .015 | 169 |
| Centered Leverage Value | .000 | .112 | .012 | .013 | 169 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

