



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN PERSERO UNIT ASEMBAGUS**

*The Influence Organizational Culture, Work Discipline and Work Environment
on the employees performance At PLN persero asembagus unit*

SKRIPSI

Oleh :
Velina Dita Rozhalia
NIM. 110810201068

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN PERSERO UNIT ASEMBAGUS**

*The Influence Organizational Culture, Work Discipline and Work Environment
on the employees performance At. PLN persero asembagus unit*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember**

Oleh

**VELINA DITA ROZHALIA
NIM 110810201068**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Velina Dita Rozhalia
NIM : 110810201068
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan
kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Persero Unit
Asembagus

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian haripernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 14 Juni 2016

Yang menyatakan,

Velina Dita Rozhalia
NIM : 110810201068

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Persero Unit Asembagus
Nama Mahasiswa : Velina Dita Rozhalia
NIM : 110810201068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 14 Juni 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra Sudarsih, M.Si.
NIP. 19621212 199201 2 001

Drs. H Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 19570310 198403 1 003

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN PERSERO UNIT ASEMBAGUS

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : VELINA DITA ROZHALIA

NIM : 110810201068

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Muhammad Syaharudin M.M. : (.....)
NIP. 19550919 1985031 003

Sekretaris : Drs. I Ketut Mawi Dwi P M.S. : (.....)
NIP. 19511231 1979031 017

Anggota : Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M : (.....)
NIP. 19830912 2008122 001



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini;
2. Orang tuaku, Bapak Moh. Hasan, Ibu Mariyati, Kakakku Fenty Hasanah dan Dony Darisman serta Mbah Uti Annisa juga keluarga besarku tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik;
3. Dosen Pembimbing Ibu Dra.Sudarsih, M.Si. dan Bapak Drs. H. Budi Nurhadjo M.Si. beserta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang diberikan;
4. Kekasihku dan sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini;
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi Angkatan 2011 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya;
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

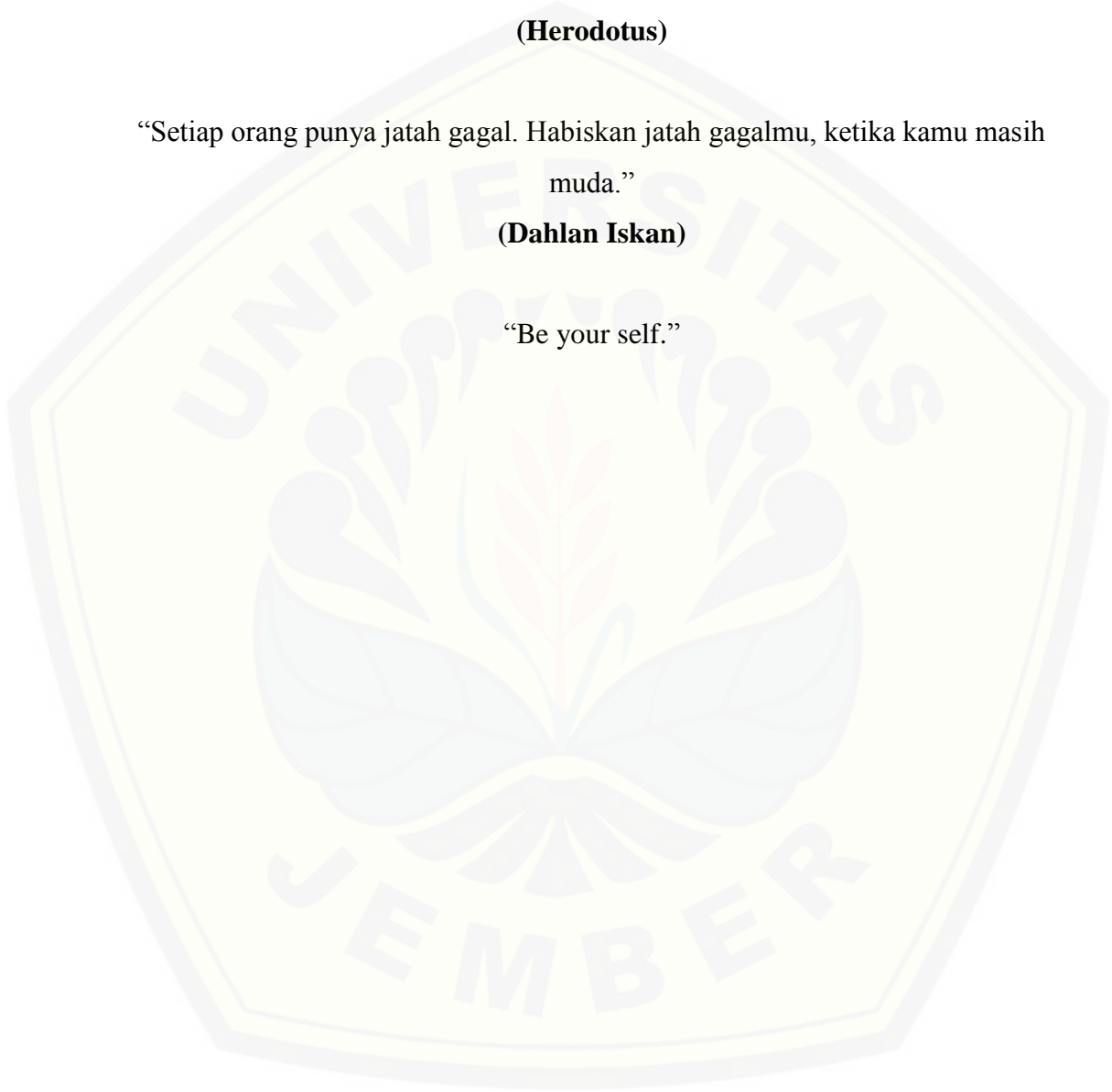
“Ketergesaan dalam setiap usaha membawa kegagalan.”

(Herodotus)

“Setiap orang punya jatah gagal. Habiskan jatah gagalmu, ketika kamu masih muda.”

(Dahlan Iskan)

“Be your self.”



RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Persero Unit Asembagus; Velina Dita Rozhalia, 110810201068; 2016; 63 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi; Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai salah satunya dengan memperhatikan budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Persero unit Asembagus. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di PT. PLN Persero unit Asembagus yang tercatat aktif sebanyak 47 pegawai. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial diperoleh nilai budaya kerja (X_1) sebesar 2.525 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 2.256 serta lingkungan kerja (X_3) sebesar 2.439 lebih besar dari $t_{tabel} = 2.0166$, sehingga secara parsial budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 18.279$ lebih besar nilai $F_{tabel} = 2.82$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) terhadap

kinerja dengan persamaan regresi $Y = -3.808 + 0.306X_1 + 0.288X_2 + 0.316X_3$, sementara koefisien determinasi (R^2) setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.530 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 53% terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai tetap di PT. PLN Persero unit Asembagus



PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN PERSERO UNIT ASEMBAGUS”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Dra. Sudarsih M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini;
4. Drs. H. Budi Nurhardjo M.Si, selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini;
5. Drs. Muhammad Syaharudin M.M.. selaku dosen penguji utama yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
6. Drs. I ketut Mawi Dwi Payana M.S. selaku dosen penguji anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
7. Gusti Ayu Wulandari S.E., M.M. selaku dosen penguji anggota yang bersedia memberikan kritik dan saran untuk Skripsi ini sehingga menjadi semakin baik;

8. Dra. Elok Sri Utami S.E., M.M , selaku Dosen Pembimbing Akademik terimakasih atas bimbingan dan sarannya dan seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang juga telah banyak membantu;
9. Keluarga tercinta, Bapak Moh. Hasan, Ibu Mariyati, kakak Fenty Hasanah, Dony Darisman dan Mbah Uti Annisa beserta keluarga besar yang selama ini telah memberikan dukungan moril maupun material dalam penyelesaian Skripsi ini serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doanya yang telah memberikan kekuatan terbaik berupa kasih sayang, motivasi dan doa selama ini;
10. Kekasihku dan para sahabat yang telah memberikan dukungan sejak awal skripsi sampai lulus kuliah . Terimakasih untuk kalian;
11. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2011 terutama konsentrasi manajemen pemasaran angkatan 2011;
12. Terima kasih untuk almamater FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS JEMBER.
13. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 14 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Budaya Organisasi.....	9
2.2 Disiplin Kerja	11
2.3 Lingkungan Kerja	15
2.4 Kinerja Pegawai	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Konseptual	26
2.7 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3 Tahap Pengumpulan Data	31
3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	32
3.5 Skala Pengukuran	35

3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	36
3.7 Uji Asumsi Klasik	37
3.8 Analisis Deskriptif	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian.....	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah PLN Unit Asembagus.....	45
4.1.2 Visi, Misi dan Motto	45
4.1.3 Struktur organisasi PT. PLN (persero) APJ Situbondo.	45
4.2 Deskripsi Respondenl	46
4.3 Deskripsi Variabel	48
4.4 Uji Instrumen Data.....	52
4.5 Uji Asumsi Klasik	54
4.6 Analisis Data.....	55
4.7 Pembahasan.....	58
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja PT. PLN (Persero) Unit Asembagus.....	5
Tabel 2.1: Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden	46
Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	47
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden	47
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Budaya Kerja	48
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja	49
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja	51
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen.....	52
Tabel 4.10: Reliabilitas Intrumen.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Konsep	26
Gambar 3.1: Kerangka pemecahan masalah	43
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Asembagus.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

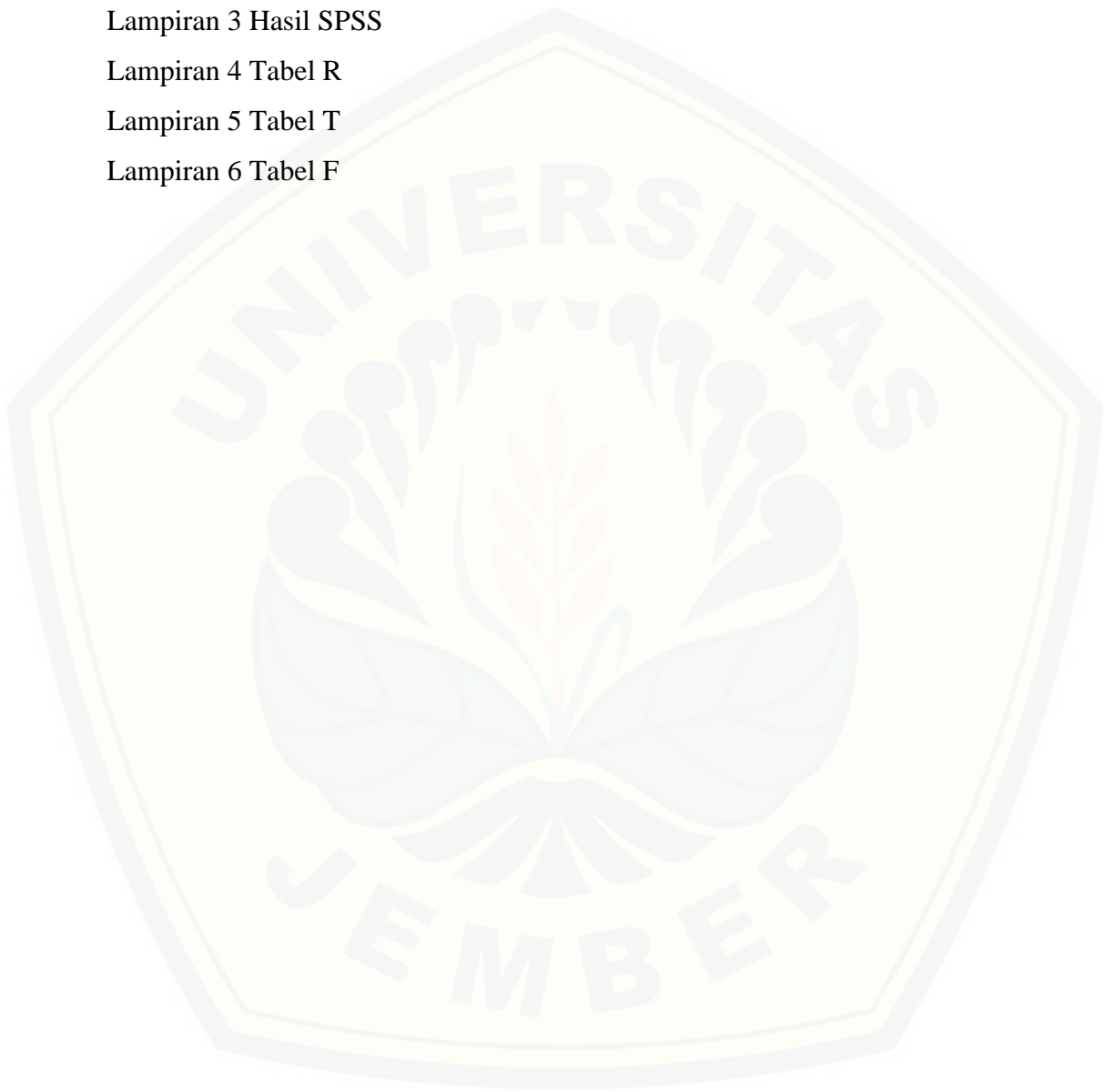
Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil SPSS

Lampiran 4 Tabel R

Lampiran 5 Tabel T

Lampiran 6 Tabel F



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:68).

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat

menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawai nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani SDMnya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 2004:29). Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota anggotanya. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai , karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Alisyahbana (Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan,

mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai (Robbins; 2006:748).

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah lingkungan kerja (Sinungan, 2003:83). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:16).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo

(dalam Senata, 2014:3), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2009: 193) Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Sikap disiplin pegawai dapat ditunjukkan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi segala peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. . . . Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2001:305). Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

PT. PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara adalah perusahaan yang berwenang menjalankan usaha penyediaan listrik di Indonesia; sebagaimana

diatur oleh UU No. 30 Tahun 2009, bahwa usaha penyediaan atau pengadaan listrik yang tanggung jawab PT PLN (Persero) tersebut meliputi pengadaan pembangkitan, transmisi, distribusi, dan penjualan tenaga listrik kepada konsumen. PT PLN (Persero) memiliki lingkungan organisasi yang dinamis dan penuh tantangan serta senantiasa dituntut untuk melaksanakan transformasi secara berkesinambungan. Tuntutan ini bertujuan agar perusahaan ini dapat dijalankan secara efisien dengan kinerja yang baik dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan. kinerja ini dinilai dari aktivitas pendistribusian energi listrik bagi seluruh pelanggan dan rasio elektrifikasi di wilayah kerjanya (Fernando, 2012).

Pada saat ini di PT. PLN (Persero), kinerja sebuah unit ditentukan oleh beberapa indikator penilaian kinerja organisasi yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu unit dalam pengelolaannya (Edaran Direksi NO.002/E/DIR/2013). Pencapaian kinerja tersebut tidak terlepas dari perencanaan dan proses bisnis yang dilakukan.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja PT. PLN (Persero) Unit Asembagus

No	Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Perspektif Pelanggan	-	-	-
	Penambahan jumlah Pelanggan	4529	3552	78.43
	Recovery Time	180	55.91	31.06
	Kecepatan Pelayanan Pasang Baru	5	2.2	44
2	Perspektif Efektivitas Produk dan Proses	-	-	-
	Pertumbuhan Penjualan	3.6	3.07	85.28
	SAIDI	517.77	492.94	95.20
	SAIFI Distribusi	11.67	12.19	104.46
	Rasio Kerusakan Trafo Distribusi	0.15	0	0
	Susut Distribusi tanpa 1-4	5.5	4.05	73.64
3	Perspektif SDM	-	-	-
	Mengoptimalkan E-Buletin	1	1	100
4	Perspektif Keuangan dan Pasar	-	-	-
	Umur Piutang	30.93	30.78	99.52
5	Kepatuhan	-	-	-

Temuan Auditor Internal	0	0	0
Kepatuhan K2 dan K3	0	0	0

Sumber : Data Sekunder PT. PLN (Persero) Unit Asembagus

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang pencapaiannya belum maksimal yaitu *System Average Interruption Duration Index* (SAIDI) atau frekuensi rata-rata pemadaman, penambahan jumlah pengguna baru, *recovery time* dll. Adanya indikator kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2015 menyebabkan nilai KPI (*Key Performance Indicator*) PLN Unit Asembagus tidak mencapai nilai yang sempurna (100). Sehingga pada tahun 2015, kualitas pelayanan PLN Unit Asembagus di sisi SAIDI *recovery time*, penambhahn pelanggan baru, masih belum memenuhi harapan di sisi perusahaan maupun di sisi konsumen Selain tidak tercapainya target kinerja. Dalam Surat Edaran Direksi PT. PLN (Persero) N0.002/E/DIR/2013, tingkat kehandalan distribusi tenaga listrik, diukur dengan SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*), yaitu rata-rata lama padam per pelanggan per tahun (menit/pelanggan/tahun) dan SAIFI (*System Average Interruption Frequency Index*) yaitu rata-rata jumlah gangguan per pelanggan per tahun (kali/pelanggan/tahun). Terjadinya pemadaman aliran listrik karena terganggunya sistem distribusi sangat merugikan. Di dalam kasus tersebut secara faktual dikeluhkan oleh banyak warga. Berbagai dampak dirasakan oleh masyarakat dari adanya pemadaman yaitu macetnya jalan raya ketika rambu lalu lintas mati, perangkat peralatan rumah tangga rusak, produksi pada proses produksi industri rumah tangga terhenti, dan lain sebagainya. Sehingga, PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan penyedia listrik secara berkelanjutan harus memenuhi kebutuhan listrik kepada masyarakat

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PLN unit Asembagus ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja di PLN Asembagus berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja. PLN Asembagus berada dekat dengan sekolah dan juga pabrik gula sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja karena aktifitas tersebut menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, disisi lain PLN Asembagus berada dipinggir jalan provinsi dengan

tingkat volume kendaraan sangat tinggi. Pegawai bekerja dalam satu ruangan tidak ada batas antara tempat kerja pegawai satu dengan lainnya sehingga pegawai bisa kurang konsentrasi dalam bekerja. selanjutnya, disiplin kerja pegawai di PLN Asembagus ditunjukkan dengan tingkat absensi kehadiran, rata-rata pegawai dalam satu bulan tingkat absensinya mencapai 0.7%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bulan ada pegawai yang tidak masuk kerja. Pegawai masuk kerja rata-rata melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Budaya organisasi di PLN Asembagus mengedepankan *saling percaya, integritas, peduli dan pembelajar (SIPP)*. *Budaya Perusahaan dibangun untuk mendukung pencapaian tujuan dan strategi bisnis sesuai dengan Visi dan Misi yang telah ditetapkan. dalam penerapan budaya perusahaan tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan kenyataan. Rendahnya pegawai dalam mengatasi keluhan konsumen, bekerja hanya selalu menunggu perintah dan minimnya inisiatif dalam memulai pekerjaan. Hal lai yang paling menyedihkan ketika ada konsumen mengajukan pasang baru maka pegawai berkompetisi dengan tidak sehat.*

Mengacu pada uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai udaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai *PLN unit Asembagus* .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus ?
- d. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus
- b. Mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus
- c. Mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus
- d. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi instansi
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PLN unit Asembagus .
- b. Bagi peneliti
Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.
- c. Bagi akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Ivancevich et.al., (2005: 44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Selanjutnya Luthans (2002:122) mengatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Kreitner dan Kinicki (2003:83) menyatakan budaya organisasi dikonsepsikan sebagai pemahaman bersama terhadap hal-hal yang penting yang dimanifestasikan dalam perkataan yang diucapkan bersama, pekerjaan yang dilakukan bersama, serta perasaan yang dirasakan bersama.

Menurut Robbins (2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan

pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

Robbins (2003: 311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- d. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai .
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai .

Menurut Robbin (2003 : 721) budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Karakteristik primer dalam budaya organisasi pada hakikatnya adalah

- a. Inovasi dan pengambilan risiko.
Sejauh mana para pegawai didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail.
Sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen memuaskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang.

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

e. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu

f. Keagresifan.

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

g. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Satrohadiwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002:55) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:292), tujuan dari disiplin kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2005:194), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu perusahaan, di antaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai . Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai . Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh dan disiplin

dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the job*.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai , karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai . Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai . Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua pegawai. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Saydam (2005:284), pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- 2) Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

Menurut Hasibuan (2005:194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. selanjutnya menurut Isyandi, (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana, (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Komarudin (2001:87) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002:14) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Wulan, 2011:22):

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai . Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin

dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedamayanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan

berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu (Wulan, 2011:25):

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut Suwatno dan Priansa, (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy dan Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni :

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan .
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawai nya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat,

kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai .

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- c. Kelembapan udara ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Getaran mekanis ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap ditempat kerja
- g. Tata warna ditempat kerja
- h. Dekorasi ditempat kerja
- i. Musik ditempat kerja
- j. Keamanan ditempat kerja

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak

jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.

Menurut Gibson dkk (2009:335) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2011:147) menjelaskan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2006:13) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu : Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Simamora (2006:94) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor Individual yang mencakup kemampuan/kompetensi, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Sjafri (2009:155) Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan/kompetensi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai .
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.

- c. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- d. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2004:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- d. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat dintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator sedarmayanti (2004) meliputi Kualitas kerja (*quality of work*), Ketetapan waktu

(*promptness*), Inisiatif (*initiative*), Keterampilan kerja (*capability*), Komunikasi (*communication*).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, data yang digunakan.

Tabel 2.1: Tinjauan Penelitian Terdahulu

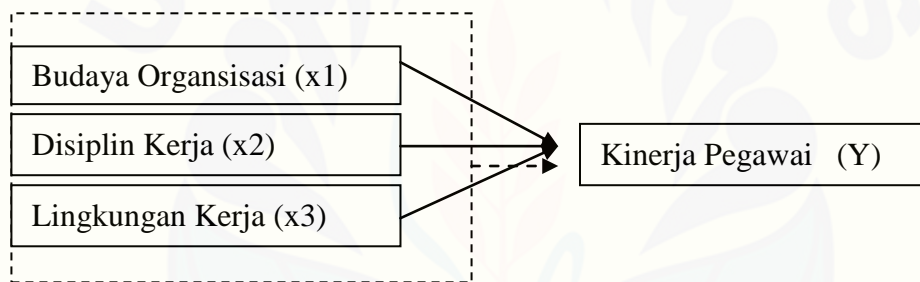
No	Nama	Variabel penelitian	Metode	Hasil
1	Aput Ivan Alindra (2015)	Analisis pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja pegawai Depok sports center	Korelasi	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
2	Fariz Ramanda Putra dkk, (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Regresi Berganda	lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai
3	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai	Regresi Berganda	pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan,
4	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar	Regresi Berganda	Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

5	Yulia Toky Prasetyowati (2011)	Pengaruh disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, Motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pt. Karavan di surakarta	Regresi Berganda	variabel disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3), motivasi (X4), dan kepemimpinan (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karavan di Surakarta
---	--------------------------------	---	------------------	--

Sumber: Data Sekunder

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual menggambarkan adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .



Keterangan :

□ : Pengujian secara parsial

⋯ : Pengujian secara simultan

Gambar 2.1: Kerangka Konsep

2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Robbins, 2006:63). Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai

budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Rivai (2003) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian Waridin dan Masrukhin (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diindikasikan dengan budaya dituntutnya pegawai mencari cara-cara yang lebih efektif dan berani menanggung risikonya, cermat dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian pada kesejahteraan pegawai, tuntutan konsentrasi yang dicapai, semangat yang tinggi dalam bekerja, serta kewajiban dalam merealisasikan target dan tugas instansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kottler dan Heskett dalam Waridin dan Masrukhin (2006) mengatakan budaya perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja. ekonomi jangka panjang. Dan Budaya perusahaan akan menjadi factor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Peter dalam Yuwalliatin (2006) mengatakan organisasi atau perusahaan yang berhasil atau kinerja tinggi karena mempunyai budaya yang kuat. Mengacu pada teori dari hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh budaya organsasi terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2005:213) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam

perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Hasibuan (2005, 193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hariandja (2002,300) menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mengacu pada teori dari hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

c. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:16).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo (2011:152), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Mengacu pada teori dari hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2012:7) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang di angkakan”. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiyono (2012:36) menyatakan “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungnan antara dua variabel atau lebih hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai tetap di PLN unit Asembagus yang tercatat aktif sebanyak 47 pegawai .

b. Sampel

Sugiyono (2012:62) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di PLN unit Asembagus yang berjumlah 48 orang.

Cara menentukan ukuran sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila jumlah subjeknya besar di atas seratus dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Jumlah seluruh pegawai yang ada di PLN unit Asembagus adalah sebanyak 47 pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel

(sampling) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. **Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:18).**

3.3 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Menurut Bungin (2011:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

1). Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten dalam PLN unit Asembagus. Sugiyono (2012;15) menyatakan bahwa “Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain”. Berdasarkan pengertian tersebut wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada personalia PLN unit Asembagus. Hal ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang kinerja Pegawai .

2). Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012; 29) kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai di PLN unit Asembagus yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian.

b. Data Sekunder

Menurut Bungin (2011:133) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

a. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- 1) Variabel bebas atau *independent variable* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: Budaya Organisasi (x1), Disiplin Kerja (x2) dan Lingkungan kerja (x3).
- 2) Variabel terikat atau *dependent variable* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja pegawai.

b. Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Bebas

a) Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai PLN Unit Asebagus yang membedakan dari organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi menurut Robbin (2003 : 721) sebagai berikut:

- (1) Inovasi dan pengambilan risiko.

Sejauh mana para pegawai didorong agar inovatif dan mengambil risiko.

(2) Perhatian terhadap detail.

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

(3) Orientasi hasil

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

(4) Orientasi orang.

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

(5) Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu

(6) Keagresifan.

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

(7) Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

b) Disiplin (x_2)

Disiplin kerja adalah kesanggupan seorang pegawai PLN unit Asebagus untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:194), adalah sebagai berikut:

(1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

(2) Penggunaan waktu secara efektif

(3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

(4) Tingkat absensi

c) Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar PLN Unit Asembagus dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2004:46) adalah sebagai berikut:

- (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- (2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- (3) Kelembapan udara ditempat kerja
- (4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- (5) Getaran mekanis ditempat kerja
- (6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- (7) Tata warna ditempat kerja
- (8) Dekorasi ditempat kerja
- (9) Musik ditempat kerja
- (10) Keamanan ditempat kerja

b. Variabel Terikat (Kinerja/Y)

Kinerja merupakan pelaksanaan kerja pegawai di PLN unit Asembagus. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2001:50) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas kerja dapat diukur melalui kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya

waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Ketetapan waktu dapat diukur dengan pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Inisiatif dapat diukur dengan inisiatif untuk mengembangkan diri dalam karirnya.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat ditingkatkan atau ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Keterampilan kerja dapat diukur dengan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi dapat diukur dengan terjalannya komunikasi yang baik dengan pimpinan.

3.5 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2008:88). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Dengan pengukuran variabel Budaya Organisasi (x_1), Disiplin Kerja (x_2), lingkungan kerja (x_3), dan Y (kinerja pegawai) dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 kategori jawaban sebagai berikut ;

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Kurang setuju = skor 3
- d. Tidak setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yakni pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval. Kuncoro dan Riduwan (2007:30) menjelaskan langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi setiap responden (skala pilihan jawaban).
- b. Menentukan proporsi setiap respon dengan membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- c. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi.
- e. Hitung Scala Value (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Scala} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung Score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:
$$\text{Score} = \text{Scala Value} + \left| \text{scala Value}_{\min} \right| + 1$$

3.6 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas

Pearson berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor tiap butir
- Y = Skor Total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana kuesioner yang diajukan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghazali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan:

α = Koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah pernyataan di skala

r = Rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: Uji Normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji Linearitas dan uji heteroskedastitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.16 *for windows*.

a. Uji Normalitas Model

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghazali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL $< 0,10$ atau TOL > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

c. Uji heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas

(Ghazali, 2013:105). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji Park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Ho : tidak ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3.8 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bermanfaat untuk menyajikan gambaran umum mengenai hal-hal yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif sifatnya hanya menguraikan data hasil penelitian tanpa harus melakukan pengujian.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda (Ghazali, 2013:277). Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (x_1), disiplin kerja (x_2) dan Lingkungan kerja (x_3) terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghazali, 2013:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b_1 = besarnya pengaruh Budaya Organisasi

b_2 = besarnya pengaruh Disiplin Kerja

b_3 = besarnya pengaruh Lingkungan Kerja

Y = Kinerja pegawai

e = factor gangguan

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

1) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable bebas secara simultan (serentak) terhadap variable terikat (Ghazali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable X_1 , X_2 dan x_3 terhadap variable Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variable

n = banyaknya sampel

Langkah-langkahnya untuk melakukan uji F sebagai berikut :

1) Hipotesis

H_0 = budaya organisasi (x1), disiplin kerja (x2) dan Lingkungan kerja (x3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus

H_a = budaya organisasi (x1), disiplin kerja (x2) dan Lingkungan kerja (x3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus

2) Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3) Menentukan F hitung berdasarkan output program SPSS atau rumus.

4) Menentukan F tabel

Menentukan F tabel berdasarkan df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n – k – 1) pada tabel output kemudian mencari pada tabel F, atau dapat dicari pada program Ms Excel dengan cara pada cell kosong dengan cara mengetik =finv (tingkat signifikansi, df 1,df2) lalu tekan enter.

5) Kriteria pengujian

Ho diterima jika F hitung \leq F tabel

Ho ditolak F hitung $>$ F tabel

6) Membandingkan F hitung dengan F tabel

2) Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel Budaya Organisasi (x1), Disiplin Kerja (x2) dan Lingkungan kerja (x3) secara parsial terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus. Langkah-langkah dalam pengujian adalah :

b) Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H0 : $b_1 = 0$: Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

Ha : $b_1 \neq 0$: Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

H0 : $b_2 = 0$: Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

Ha : $b_2 \neq 0$: Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

H0 : $b_3 = 0$: Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

Ha : $b_3 \neq 0$: Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus.

c) Tingkat signifikansi α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0.05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan 95 % serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (n-k).

- d) Menghitung besarnya nilai t , nilai t statistik dapat dicari dengan rumus (Ghazali, 2013:95). Rumusnya adalah:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

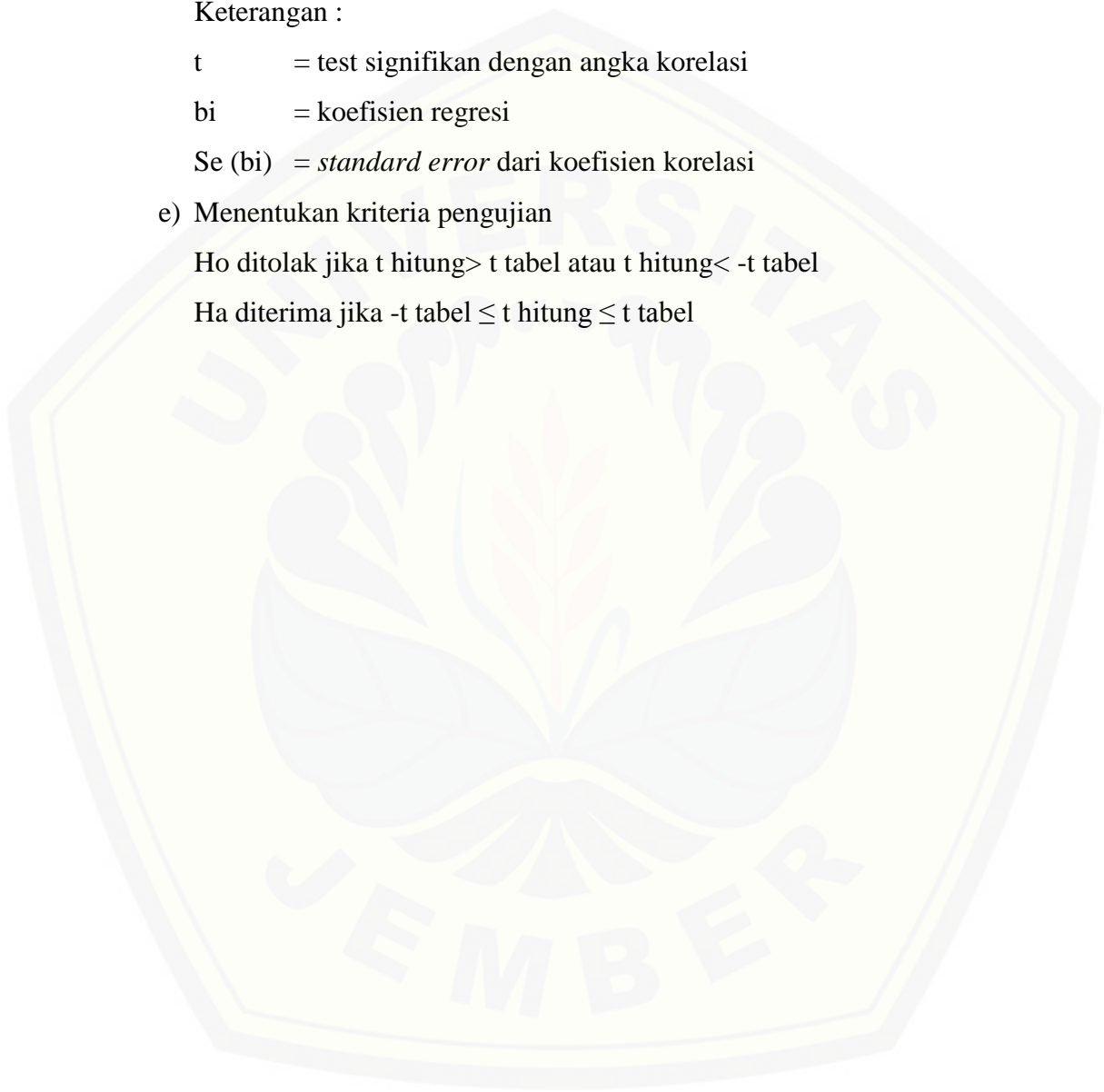
b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

- e) Menentukan kriteria pengujian

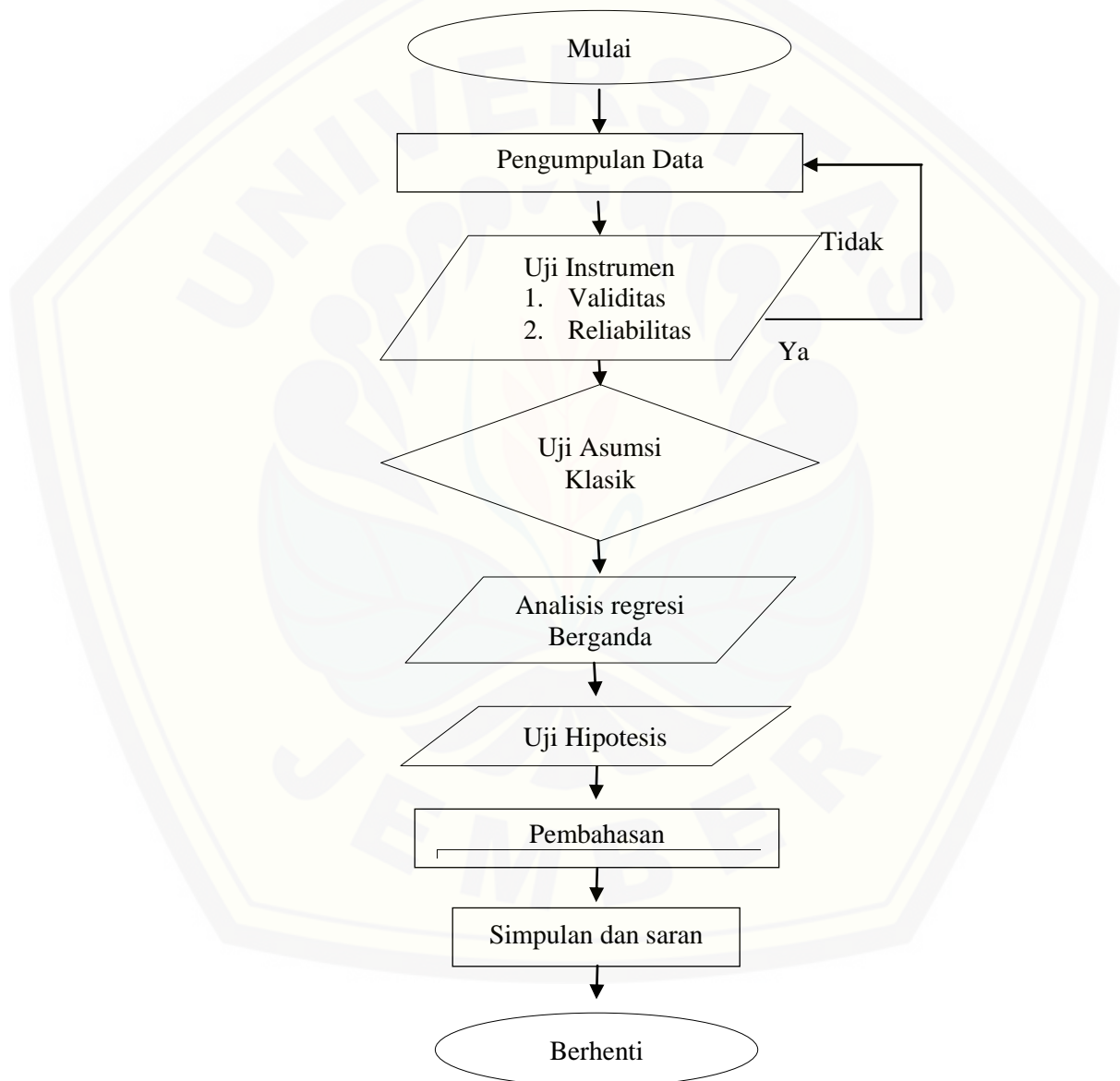
H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

H_a diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1: Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- b. Melakukan pengumpulan data.
- c. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
- d. Melakukan Uji Asumsi klasik.
- e. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y.
- f. Regresi Berganda yang terdiri dari Uji T dan Uji F.
- g. Melakukan pembahasan.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus besarnya pengaruh sebesar 30.6%.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus besarnya pengaruh sebesar 28.3%.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus besarnya pengaruh sebesar 31.6%.
4. Ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLN unit Asembagus besarnya pengaruh sebesar 53%.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Perlu adanya peningkatan pemahaman pada berkaitan dengan bekerja giat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, Peningkatan kemampuan dalam memaksimalkan waktu kerja untuk kegiatan perusahaan, kemampuan dalam berkonsentrasii dengan baik karena jauh dari kebisingan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pemberian insentif, pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2004. Performance Management. Yogyakarta: Tugu. Publisher*
- Arikunto, S. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.*
- Budiharjo, Andreas. 2011. Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing*
- Bungin, Burhan. 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana.*
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*
- Gibson, dkk. 2009. Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.,*
- Gouzali Saydam. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro. Jakarta: Djambaran.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara*
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.*
- Ivancevich, et.al. 2005. Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga,*
- Komarudin, 2001, Ensiklopedia Manajemen, Edisi IX, Jakarta : Bumi Aksara.*
- Luthans, Fred. 2002. Organizational Behavior. New York:McGraw-Hill*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Bandung: Rosdakarya*
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.*
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.*
- Nitisemito, Alex. S. 2002, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.*
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam*
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,*
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA*
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.*
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara*
- Sedarmayanti.2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju*
- Sedarmayanti, 2004, Good Government (Pemerintahan yang baik); Bandung: CV. Mandar Maju.*
- Senata, I Wayan, 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja pegawai ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2012. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja,*
- Siagian P. Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka. Cipta.*
- Siagian, Sondang. P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta:PT. Bumi.*
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN.*

Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Jakarta: Prisma

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara

Sjafri., 2009. Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber DayaManusia. Jakarta: PT. Gramedia.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Wulan, Analisa, Lucky. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN PERSERO UNIT ASEMBAGUS

I. Identitas Peneliti

Nama : Velina Dita Rozhalia
NIM : 110810201068
Fakultas : Ekonomi

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Unit Asembagus. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai pegawai di PLN unit Asembagus .

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Velina Dita Rozhalia
NIM.110810201068

KUESIONER

A. Karakteristik Responden

1. Nomor responden : _____(Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat setuju = SS

Setuju = S

Cukup Setuju = CS

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

Budaya Organisasi (X_1)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Dorongan pimpinan kepada Bapak/Ibu agar mempunyai inisiatif dalam bekerja					
2	Tuntutan pimpinan kepada Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan teliti					
3	Kerja sama setiap anggota kelompok selalu ditekankan kepada Bapak/Ibu untuk mencapai keberhasilan suatu pekerjaan					
4	Bapak/Ibu dituntut untuk bekerja giat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya					
5	Bapak/Ibu lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim					
6	Bapak/Ibu tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya.					
7	Komunikasi langsung Bapak/Ibu dengan atasan bila ada kesulitan dalam pelaksanaan tugas					

Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Pencahayaannya di tempat kerja membantu Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Bapak/Ibu dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja					
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh Bapak/Ibu					
4	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik bagi Bapak/Ibu					
5	Bapak/Ibu dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
6	Tempat kerja Bapak/Ibu tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
7	kombinasi warna ruangan Bapak/Ibu sangat sesuai					
8	Ruangan kerja Bapak/Ibu terdekorasi dengan rapi.					
9	Alunan musik membantu konsentrasi Bapak/Ibu dalam bekerja					
10	Satuan keamanan di tempat kerja Bapak/Ibu sudah bekerja dengan baik sehingga merasa aman					

Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
1	Bapak/Ibu harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja					
2	Bapak/ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
3	Bapak/Ibu memaksimalkan waktu kerja untuk kegiatan perusahaan					
4	Bapak/Ibu tidak boleh meninggalkan urusan perusahaan untuk kepentingan pribadi					
5	Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
7	Absensi kehadiran sangat penting bagi pegawai					
8	Bapak/Ibu meminta ijin jika tidak masuk kerja					

Kinerja (Y)

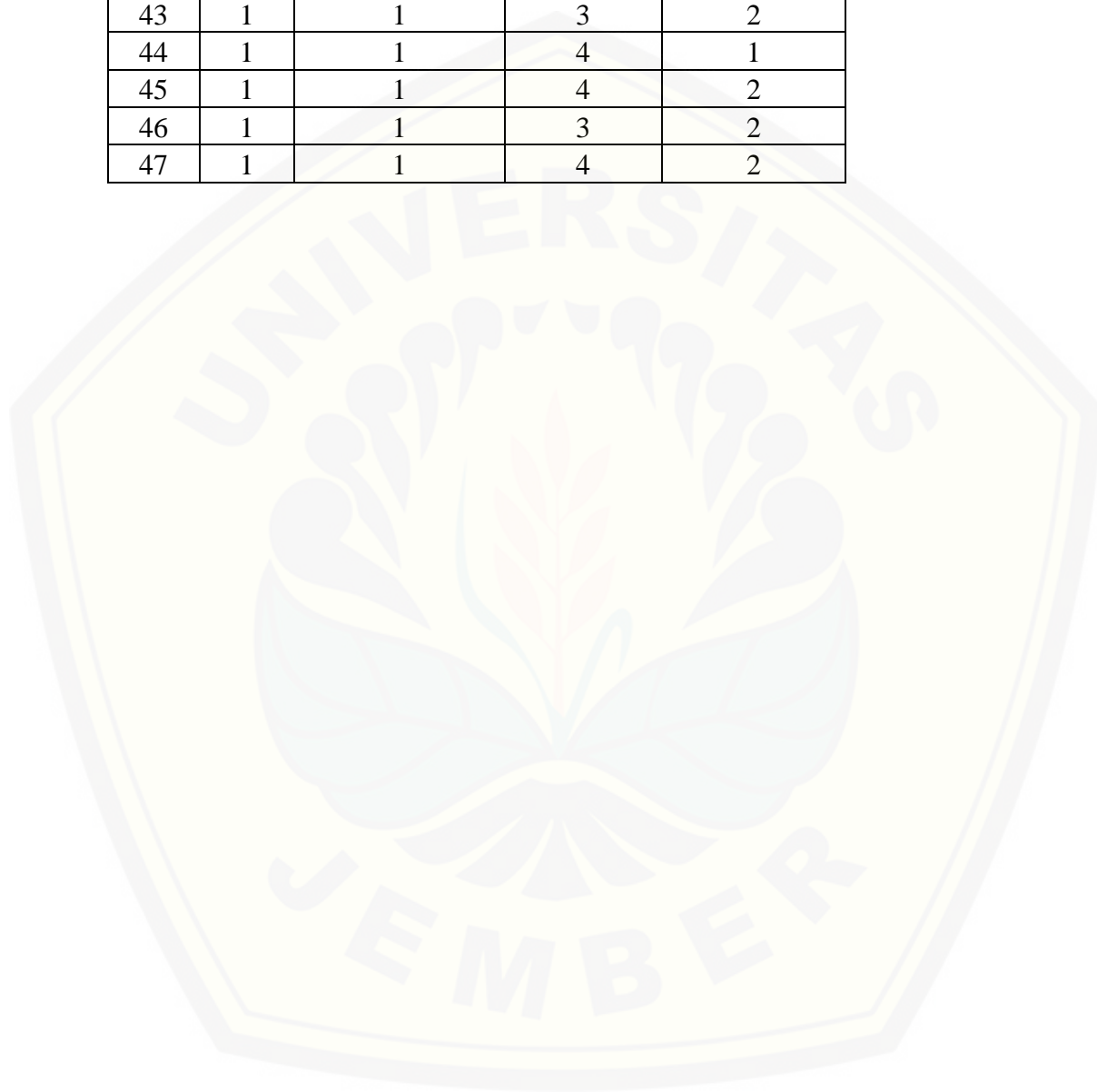
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Bapak/ibu cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya					
2	Bapak/ibu menghasilkan pekerjaan yang semakin baik					
3	Bapak/ibu hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Bapak/ibu hanya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
5	Bapak/ibu selalu memiliki inisiatif dalam sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Bapak/ibu selalu mengajak pegawai lain dalam bekerja					
7	Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
8	Bapak/ibu mampu memaksimalkan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Bapak/ibu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan					
10	Bapak/ibu selalu memulai untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Tabulasi Responden

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	2	2	3	1
2	1	2	3	2
3	2	1	3	1
4	1	2	4	1
5	2	1	3	1
6	3	1	3	1
7	1	2	3	2
8	1	1	4	2
9	2	1	3	1
10	1	2	4	1
11	1	1	3	2
12	2	1	3	2
13	2	2	2	2
14	3	1	4	2
15	1	1	3	1
16	2	2	3	1
17	2	1	4	3
18	1	1	3	3
19	3	1	3	1
20	2	2	4	1
21	1	2	3	1
22	2	1	3	1
23	1	1	4	3
24	2	2	2	3
25	1	1	3	2
26	2	1	4	2
27	2	1	3	1
28	2	1	3	2
29	1	2	3	2
30	1	1	2	1
31	2	1	4	1
32	1	2	4	1
33	2	2	3	2
34	1	1	4	3
35	1	1	4	2
36	1	1	3	1
37	1	1	4	2

38	1	1	3	2
39	1	1	4	1
40	1	1	3	3
41	1	1	3	2
42	1	1	4	2
43	1	1	3	2
44	1	1	4	1
45	1	1	4	2
46	1	1	3	2
47	1	1	4	2



Tabulasi Data

Budaya Kerja									Disiplin Kerja									
1	2	3	4	5	6	7	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	Z-Skor
4	4	4	4	4	4	3	27	-0.335	5	4	4	3	4	5	5	5	35	1.142
4	4	4	3	4	3	4	26	-0.711	4	4	3	3	5	3	4	4	30	-0.68
4	4	4	3	4	4	3	26	-0.711	5	4	4	3	4	4	4	4	32	0.047
3	4	3	3	4	3	3	23	-1.837	4	3	4	3	4	3	4	5	30	-0.68
4	4	3	4	3	4	4	26	-0.711	4	3	4	3	4	4	4	3	29	-1.05
5	4	5	4	5	5	5	33	1.917	4	5	4	4	5	5	4	5	36	1.507
4	4	5	4	4	4	4	29	0.415	4	4	3	5	5	4	5	4	34	0.777
3	4	5	4	4	4	3	27	-0.335	4	3	4	4	4	4	5	4	32	0.047
4	4	4	3	4	3	4	26	-0.711	3	4	3	3	4	3	4	4	28	-1.41
5	4	5	4	5	5	5	33	1.917	4	5	4	4	5	5	5	5	37	1.872
4	4	5	4	4	4	4	29	0.415	4	4	4	5	5	4	4	5	35	1.142
4	4	5	4	5	4	4	30	0.791	4	5	4	4	4	4	5	4	34	0.777
4	4	4	3	4	3	4	26	-0.711	4	4	3	3	4	3	4	4	29	-1.05
4	4	4	4	4	4	4	28	0.04	5	4	5	4	5	4	5	5	37	1.872
5	4	4	4	4	4	5	30	0.791	3	4	3	3	4	4	4	4	29	-1.05
3	3	4	4	4	3	4	25	-1.086	3	4	3	3	3	3	3	4	26	-2.14
4	4	4	3	4	3	4	26	-0.711	4	4	4	4	5	3	4	4	32	0.047
4	4	4	4	3	4	4	27	-0.335	5	4	4	4	4	4	5	4	34	0.777
4	3	4	3	4	3	4	25	-1.086	3	4	3	3	4	4	4	4	29	-1.05
5	5	4	5	4	5	5	33	1.917	4	4	4	4	5	3	5	5	34	0.777
4	4	4	4	3	4	4	27	-0.335	4	4	4	4	4	3	4	4	31	-0.32
4	3	4	4	4	3	4	26	-0.711	3	4	3	3	4	3	4	4	28	-1.41
3	4	4	3	4	4	4	26	-0.711	5	4	5	4	4	4	4	4	34	0.777
5	4	5	4	3	5	4	30	0.791	4	3	4	3	4	4	4	4	30	-0.68
5	4	4	4	4	4	5	30	0.791	4	3	4	3	3	4	3	4	28	-1.41
4	4	3	4	3	4	4	26	-0.711	4	3	4	3	4	4	4	4	30	-0.68
5	5	4	4	5	5	5	33	1.917	5	4	4	4	5	5	5	5	37	1.872
4	4	5	4	4	4	4	29	0.415	4	4	3	5	4	4	5	4	33	0.412
5	5	5	5	4	5	4	33	1.917	4	4	4	4	4	3	4	5	32	0.047
5	4	5	4	5	5	5	33	1.917	5	4	4	4	5	5	5	5	37	1.872
4	4	5	4	4	4	4	29	0.415	4	4	4	4	4	3	4	4	31	-0.32
4	3	4	3	3	3	4	24	-1.462	3	4	4	4	4	4	4	4	31	-0.32
4	3	4	4	3	4	4	26	-0.711	3	4	3	4	5	3	4	4	30	-0.68
5	4	4	4	4	3	4	28	0.04	4	4	4	4	4	4	4	5	33	0.412
4	4	4	3	3	4	4	26	-0.711	4	5	3	4	4	3	4	5	32	0.047
4	5	5	4	4	4	4	30	0.791	3	4	3	4	4	3	5	4	30	-0.68
3	4	4	3	3	4	4	25	-1.086	5	4	4	3	4	4	4	4	32	0.047
5	5	4	4	4	4	4	30	0.791	5	4	4	3	4	3	3	4	30	-0.68

4	4	4	3	4	3	4	26	-0.711	4	4	4	4	4	3	4	4	31	-0.32
5	4	4	4	3	4	4	28	0.04	4	3	3	3	4	3	3	4	27	-1.78
4	3	4	3	4	3	4	25	-1.086	3	4	4	4	5	4	5	5	34	0.777
4	5	4	4	4	5	4	30	0.791	4	4	3	4	4	4	5	5	33	0.412
5	4	4	4	3	4	4	28	0.04	4	4	3	4	5	4	4	5	33	0.412
4	3	4	4	4	3	4	26	-0.711	5	4	4	4	5	4	4	4	34	0.777
3	4	4	3	4	4	4	26	-0.711	3	4	4	4	4	3	4	5	31	-0.32
5	5	4	4	4	4	4	30	0.791	4	5	4	4	4	4	4	4	33	0.412
4	4	4	3	4	3	4	26	-0.711	4	4	4	3	4	4	4	4	31	-0.32



TABULASI DATA

Lingkungan Kerja												KinerjaKaryawan											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Z-Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Z-Skor
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35	-0.732	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39	-0.125
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	0.29	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40	0.2201
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	1.313	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	-1.504
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33	-1.414	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	-0.814
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	-0.051	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	1.653	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	1.9443
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41	1.313	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	1.2546
4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	39	0.631	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	0.29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	-0.814
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	1.313	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	2.6339
3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	37	-0.051	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40	0.2201
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40	0.972	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	1.5994
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	0.29	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35	-1.504
5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	42	1.653	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45	1.9443
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	-0.392	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	0.2201
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30	-2.437	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	-0.814
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	-0.392	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	-0.47
4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	37	-0.051	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	-0.125
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35	-0.732	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37	-0.814
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	0.631	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37	-0.051	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.2201
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	-0.392	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	-0.47
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	-0.051	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	-0.392	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	-0.47
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	0.631	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36	-1.159
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	-0.051	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35	-1.504
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.972	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	1.5994
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34	-1.073	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35	-1.504
4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	39	0.631	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	42	0.9098
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44	2.335	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	1.5994
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41	1.313	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.2201
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36	-0.392	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	-0.47
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	-2.096	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	-0.814
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	-1.414	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36	-1.159
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35	-0.732	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36	-1.159
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34	-1.073	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	0.2201
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36	-0.392	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	-0.47
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36	-0.392	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	41	0.5649

4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40	0.972	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	0.9098	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33	-1.414	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	-0.125	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	0.29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0.2201	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	0.29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37	-0.051	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37	-0.814
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	-0.051	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	0.2201
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	-0.051	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	-0.051	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	0.2201
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	-1.414	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36	-1.159



Lampiran 3 SPSS

Frequency Table

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-34 Tahun	28	59.6	59.6	59.6
	35-46 tahun	16	34.0	34.0	93.6
	47-58 tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	72.3	72.3	72.3
	Perempuan	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	6.4	6.4	6.4
	SMA	26	55.3	55.3	61.7
	PT	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	20	42.6	42.6	42.6
	10-20 Tahun	21	44.7	44.7	87.2
	>20 tahun	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

UJI Instrumen

Item-Total Statistics

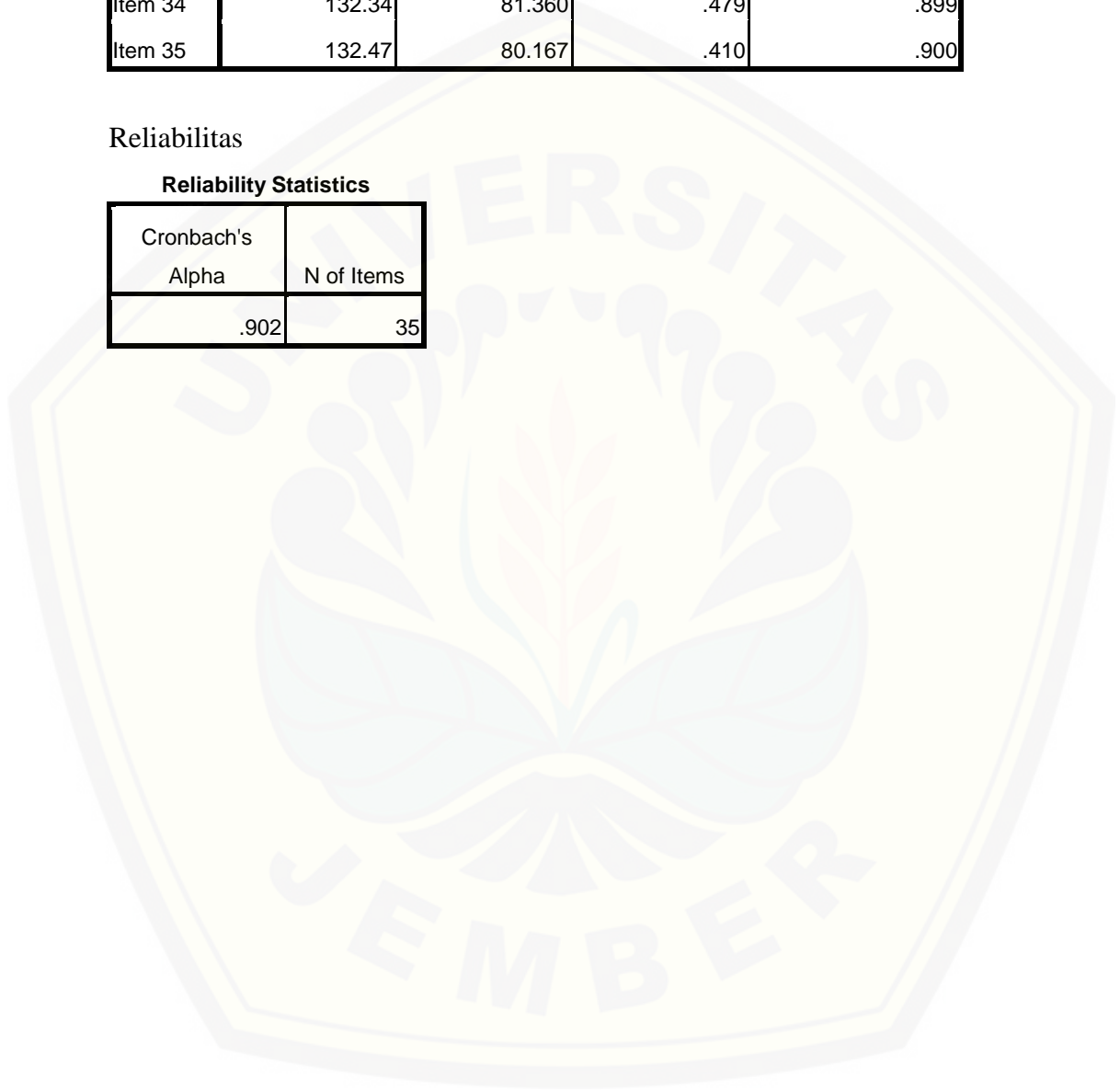
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	132.11	80.619	.377	.900
Item 2	132.28	81.335	.371	.900
Item 3	132.09	80.297	.493	.898
Item 4	132.55	81.470	.367	.900
Item 5	132.40	79.116	.575	.897
Item 6	132.40	77.333	.631	.895
Item 7	132.21	81.215	.445	.899
Item 8	132.28	80.596	.364	.901
Item 9	132.32	81.744	.362	.900
Item 10	132.55	81.513	.362	.900
Item 11	132.60	80.290	.441	.899
Item 12	132.02	80.195	.512	.898
Item 13	132.55	79.253	.489	.898
Item 14	132.06	79.626	.512	.898
Item 15	131.96	81.259	.410	.899
Item 16	132.43	82.076	.361	.900
Item 17	132.36	81.062	.374	.900
Item 18	132.55	81.557	.358	.900
Item 19	132.68	80.483	.436	.899
Item 20	132.72	81.465	.399	.900
Item 21	132.64	81.149	.410	.899
Item 22	132.66	80.838	.439	.899
Item 23	132.66	81.360	.383	.900
Item 24	132.57	81.163	.392	.900
Item 25	132.34	80.142	.520	.898
Item 26	132.23	81.444	.395	.900
Item 27	132.23	80.270	.483	.898
Item 28	132.38	80.198	.417	.899
Item 29	132.09	79.732	.512	.898

Item 30	132.51	81.081	.470	.899
Item 31	132.49	81.821	.394	.900
Item 32	132.34	81.969	.401	.900
Item 33	132.32	81.439	.439	.899
Item 34	132.34	81.360	.479	.899
Item 35	132.47	80.167	.410	.900

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	35



Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66295092
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.063
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.696
Asymp. Sig. (2-tailed)		.717

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Budaya Kerja	.695	1.440
	Zscore: Disiplin Kerja	.628	1.593
	Zscore: Lingkungan Kerja	.610	1.640

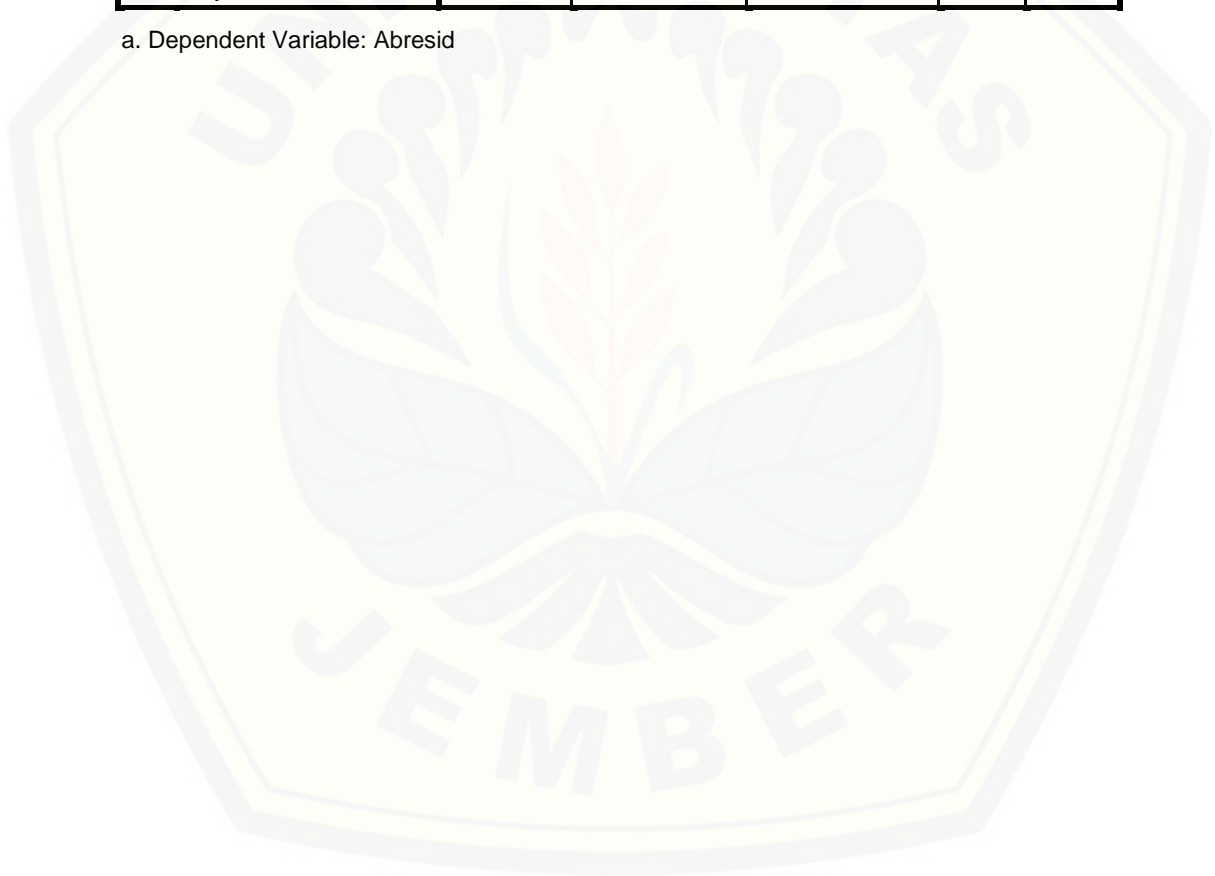
a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Pegawai

Uji Homokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.528	.058		9.160	.000
Zscore: Budaya Kerja	.033	.070	.083	.467	.643
Zscore: Disiplin Kerja	-.107	.074	-.273	-1.457	.152
Zscore: Lingkungan Kerja	.072	.075	.184	.967	.339

a. Dependent Variable: Abresid



Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.530	.68568724

a. Predictors: (Constant), Zscore: Lingkungan Kerja, Zscore: Budaya Kerja, Zscore: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.783	3	8.594	18.279	.000 ^a
	Residual	20.217	43	.470		
	Total	46.000	46			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Lingkungan Kerja, Zscore: Budaya Kerja, Zscore: Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.808E-15	.100		.000	1.000
	Zscore: Budaya Kerja	.306	.121	.306	2.525	.015
	Zscore: Disiplin Kerja	.288	.128	.288	2.256	.029
	Zscore: Lingkungan Kerja	.316	.129	.316	2.439	.019

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Pegawai

