



***Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel
Intervening***

*The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee
Performance with Work Behavior as Intervening Variables*

SKRIPSI

Oleh:

Riskiyatul Jannah

130810201120

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



***Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel
Intervening***

*The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee
Performance with Work Behavior as Intervening Variables*

SKRIPSI

Oleh:

Riskiyatul Jannah

130810201120

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

SURAT PERNYATAAN

Nama : Riskiyatul Jannah
Nim : 130810201120
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja sebagai Variabel Intervening.*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya 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 saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, _ _ 2020

Yang menyatakan,

Riskiyatul Jannah
NIM. 130810201120

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*

Nama Mahasiswa : Riskiyatul Jannah

NIM : 130810201120

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : __ 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Chairul Saleh, S.E., M.Si.

Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M.

NIP. 19690306 199903 1 001

NIP. 19691007 199902 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr.Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN
JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING.**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Riskiyatul Jannah

Nim : 130810201120

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

 2020

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

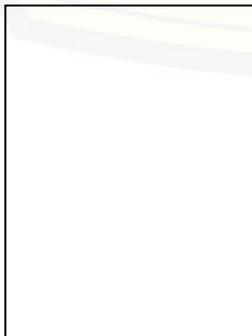
SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Privono, M.M.
NIP. 196010161987021001 : (.....)

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M
NIP. 197912212008122002 : (.....)

Anggota : Dr. Elok Sri Utami, M.Si.
NIP. 196412281990022001 : (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Puji Syukur kehadiran Allah SWT telah memberikan rahmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Terima kasih kepada Ibu Aris Sudaryanti dan Bapak Haki selaku kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan, memberi semangat serta motivasi, dukungan dalam bentuk materi maupun non-materi dan pengorbanan yang tak terhingga dalam hidup sehingga sampai dititik saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada Suami saya Riyan Winardo yang selama ini terus mendorong untuk menyelesaikan skripsi ini kembali sehingga dapat terselesaikan.
4. Terimakasih kepada Bapak Choirul Saleh sebagai dosen pembimbing utama saya yang telah sabar membimbing saya dengan penuh kesabaran dan ilmu yang bermanfaat. Semoga kebaikan Bapak dibalas oleh Allah SWT.
5. Terimakasih kepada Bapak Ariwan Joko Nusbantoro selaku dosen pembimbing anggota yang telah memberikan arahan serta solusi atas kendala yang saya alami selama proses menyelesaikan skripsi, Semoga kebaikan Bapak dibalas oleh Allah SWT.
6. Almamater tercinta yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Jangan bandingkan hidup anda dengan orang lain. Tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka bersinar saat waktunya tiba”

(Islamidia)

“Do not compare you to others. There is no comparison between the sun and the moon, they shine when the time comes”

(Islamidia)

RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening; Riskiyatul Jannah; 130810201120; 2020; halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Peran pegawai dan kepala dinas sangatlah penting dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi atau organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu instansi yang memiliki peranan penting. Adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan kepegawaian yang memadai. Hal yang penting juga adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Instansi perlu melakukan penilaian kinerja terhadap kerja pegawainya selama melaksanakan tugasnya. Menurut Suntoro dalam (Nawawi, 2015:212), kinerja (*performance*) hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Namun kinerja tidak dapat tercipta begitu saja, perlu adanya disiplin kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Dukungan instansi dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan dorongan perilaku kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Obyek penelitian ini adalah di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yang dimana kantor ini baru saja berubah menjadi kantor dinas. Adanya penetapan peraturan baru ini maka menyebabkan dinas ini sekarang memiliki struktur organisasi yang baru dan jumlah pegawai yang berubah semakin banyak. Saat ini pegawai di dinas ini mencapai 65 orang pegawai, yang terdiri dari 32 pegawai ber status PNS, 11 pegawai non PNS dan 22 PNS lagi yang ada di lapangan dan dengan luas tanah sebesar 60M².

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*.

SUMMARY

The Influence of Organizational Culture and The Work Environment on Performance by Intervening Work Behavior; Riskiyatul Jannah; 130810201120; 2020; page; Department of Management faculty of economics, Jember University.

The role of officers and heads of service is very important in the implementation of government and development activities. Resources owned by an agency or organization are human resources. Human resources are one of the assets owned by an agency that has an important role. There are reliable human resources, so government and development activities will run smoothly. To establish reliable human resources, quality education, mental guidance, training, and adequate staffing field are needed. The important thing is also how to create human resources that can produce optimal performance to achieve common goals within an organization.

Instansi perlu melakukan penilaian kinerja terhadap kerja pegawainya selama melaksanakan tugasnya. Menurut Suntoro dalam (Nawawi, 2015:212), kinerja (*performance*) hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Namun kinerja tidak dapat tercipta begitu saja, perlu adanya disiplin kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Dukungan instansi dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan dorongan perilaku kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

The object of this research is at the Office of Population Control and Family Planning in Situbondo District where this office has just been transformed into a service office. The establishment of these new regulations is causing the department to now have a new organizational structure and a changing number of employees. Currently, the employees in this service reach 65 employees, consisting of 32 employees with civil servant status, 11 non civil servants and 22 more civil servants in the field and with a land area of 60M².

Based on the background and formulation of existing problems, this study explains the relationship and influence between variables so that this research is included in explanatory research research.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktunya.
5. Drs. Agus Priyono, M.M., Ema Desia Prajitiastari, S.E., M.M., Dr. Elok Sri Utami, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Drs. Markus Apriono, M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar .
7. Terutama dan paling penting terimakasih kepada orang tua saya, Ibu Aris Sudaryanti dan Bapak Haki yang telah sabar dan menucurkan keringatnya membiayai kuliah yang seharusnya selesai beberapa tahun lalu.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 14 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Budaya Organisasi	6
2.1.2 Lingkungan Kerja	7
2.1.3 Perilaku Kerja	10
2.1.4 Kinerja	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15

2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	18
2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja.....	19
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja.....	19
2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	20
2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	20
2.4.5 Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja.....	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi Dan Sampel	22
3.2.1 Sampel	22
3.2.2 Populasi	22
3.3 Jenis Dan Sumber Data	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data	23
3.4 Metode Pengumpulan Data	23
3.5 Identifikasi Variabel	24
3.6 Definisi Operasional	24
3.7 Skala Pengukuran	27
3.8 Metode Analisis Data	28
3.8.1 Uji Instrumen	28
3.8.2 Metode Analisis Jalur	30
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Uji t.....	32
3.8.5 Perhitungan Jalur.....	33
3.9 Kerangka Konseptual Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Struktur Organisasi Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo...	

.....	38
4.1.2 Tugas Dan Fungsi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	38
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik Responden	42
4.2.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	46
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	47
4.2.4 Deskripsi Variabel Perilaku Kerja	48
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja	49
4.3 Hasil Analisis Data	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji REabilitas	51
4.4 Metode Analisis Data	52
4.4.1 Uji Normalitas Data	52
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	52
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.4.4 Uji Hipotesis	57
4.4.5 Perhitungan Jalur	61
4.5 Pembahasan Atas Penelitian	62
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja.....	62
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja.....	63
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	63
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	64
4.5.5 Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja.....	65
4.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja.....	65
4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja.....	66
4.6 Keterbatasan Penelitian	72

BAB 5. Kesimpulan dan Saran	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

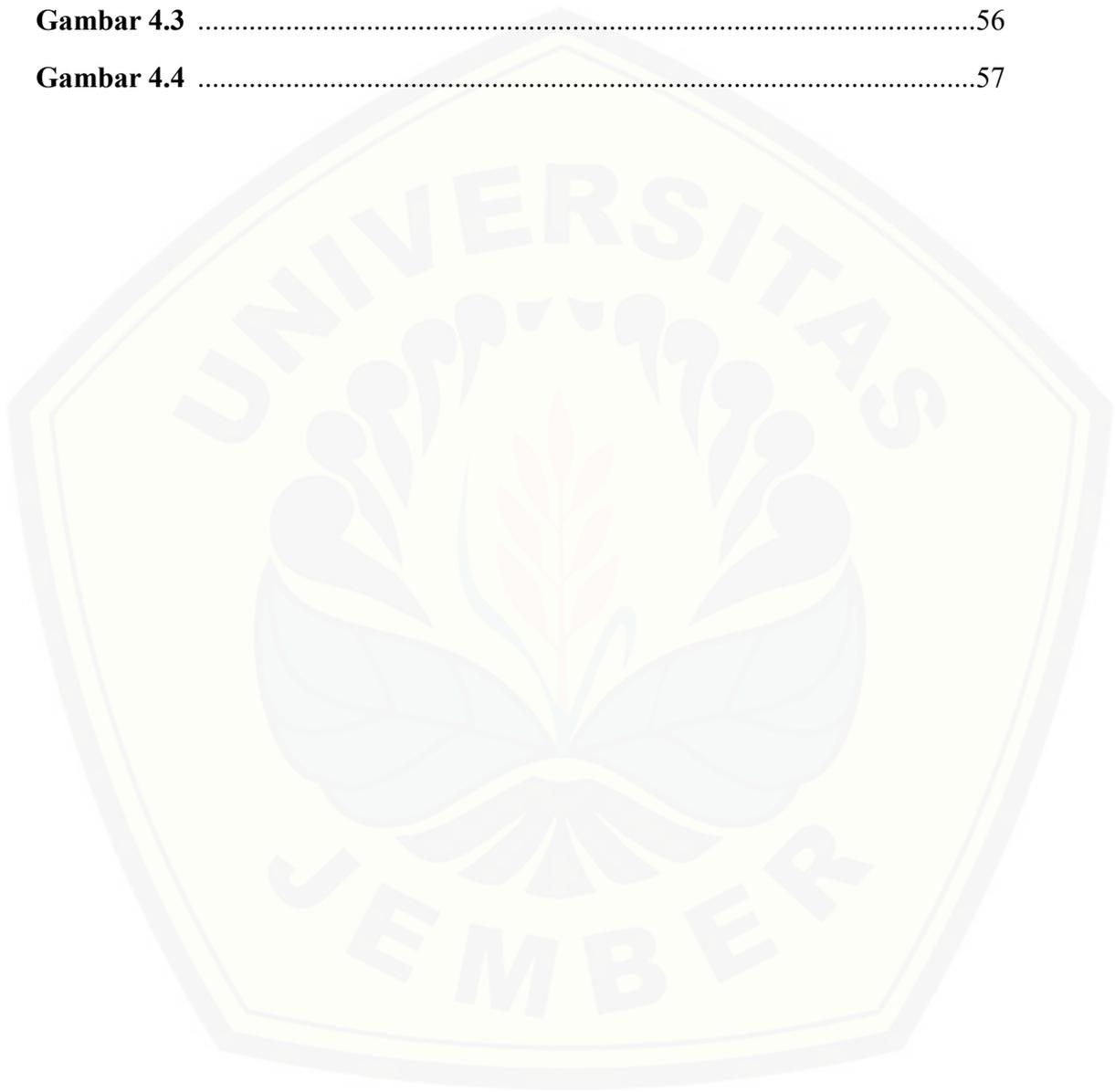


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikam Terakhir	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	45
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi	46
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Perilaku Kerja	48
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.11 koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Pertama	58
Tabel 4.14 Uji Hipotesis Kedua.....	59
Tabel 4.15 Uji Hipotesis Ketiga.....	59
Tabel 4.16 Uji Hipotesis Keempat	60
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Kelima.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	18
Gambar 4.1	38
Gambar 4.1	53
Gambar 4.3	56
Gambar 4.4	57



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Peran pegawai dan kepala dinas sangatlah penting dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi atau organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu instansi yang memiliki peranan penting. Adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan kepegawaian yang memadai. Hal yang penting juga adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi (*corporate culture*) dapat diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi organisasi yang berbeda dengan organisasi lain. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya yang tumbuh dengan baik dan kuat akan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai karena dapat memberikan motivasi, sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2009:335) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat asumsi atau sitem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Artinya budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab atau tugas-tugas yang diberikan atasan.

Lingkungan kerja adalah faktor yang juga dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam memengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2001:1), Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kesekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Keoptimalan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya juga dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja yang berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Kerja yang ada disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa berupa hubungan antara karyawan satu dengan yang lain, bisa juga berupa lingkungan fisik seperti tempat kerja. Jika hubungan antara karyawan berjalan dengan baik maka hal tersebut tidak akan menjadi masalah bagi karyawan. Selain itu, lingkungan fisik yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa bersemangat dalam melakukan kerjanya.

Instansi perlu melakukan penilaian kinerja terhadap kerja pegawainya selama melaksanakan tugasnya. Menurut Suntoro dalam (Nawawi, 2015:212), kinerja (*performance*) hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Namun kinerja tidak dapat tercipta begitu saja, perlu adanya disiplin kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Dukungan instansi dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan dorongan perilaku kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Obyek penelitian ini adalah di Dinas Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yang dimana kantor ini baru saja berubah menjadi kantor dinas. Adanya penetapan peraturan baru ini maka menyebabkan dinas ini sekarang memiliki struktur organisasi yang baru dan jumlah pegawai yang berubah semakin banyak. Saat ini pegawai di dinas ini mencapai 65 orang pegawai, yang terdiri dari 32 pegawai ber status PNS, 11 pegawai non PNS dan 22 PNS lagi yang ada di lapangan dan dengan luas tanah sebesar 60M².

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kendala tersebut antara lain :

- a. Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Rata-rata kehadiran pegawai dalam tiap-tiap bagian organisasi tidak mencapai 100% melainkan hanya 84,62% pegawai yang mengikuti apel pagi atau sekitar 55 orang pegawai dari total pegawai 65 orang yang ada di kantor. Hal itu bisa dilihat dalam prosentase pegawai yang hadir. Masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma yang dapat menyebabkan kinerja pegawai yang dihasilkan tidak maksimal.
- b. Masih terdapat pegawai yang pulang Dinas tidak sesuai jam kerja.
- c. Kerapian administrasi yang masih kurang karena penempatan data-data organisasi tidak teratur.
- d. Tata letak peralatan Dinas yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan.
- e. Kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai.
- f. Tata letak ruang kerja tiap pegawai kurang memadai dan kurang teratur
- g. Hubungan antara sesama pegawai kurang terjalin dengan baik
- h. Kurangnya kedekatan antara atasan dan bawahan
- i. Luas tanah dan bangunan tidak seimbang dengan jumlah pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk membahas dan

melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERILAKU KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SITUBONDO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- e. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo?

1.4 Manfaat

Penelitian mengenai pengaruh disiplin, budaya organisasi, dan lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam budaya organisasi dan lingkungan kerja melalui perilaku kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan barunya penetapan dinas ini sebagai dinas pemerintahan yang membantu bupati dalam masalah pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Situbondo yang sesuai dengan peraturan Bupati Situbondo tahun 2016

b. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan akademisi mengenai variabel – variabel yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai bahan acuan dalam penelitian yang akan datang. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang produktif dipengaruhi oleh variabel tertentu.

c. Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya

mengenai pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.



BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjankan aktivitas organisasi. Robbins (2002:246) menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai suatu budaya dan bergantung kepada kekuatannya sehingga budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lain yang merupakan kunci dari nilai-nilai organisasi (Robbins, 2002:248).

Rivai dan Sagala (2009:430) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan organisasi lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggotanya.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- 4) Budaya memandu serta membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Robbins (2002:248) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

- a) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan dimana, pegawai didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- b) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pegawai diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c) *Outcome orientation* (orientasi pada hasil), dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat dari sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat dalam organisasi.
- d) *People orientation* (orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.
- e) *Team orientation* (orientasi pada tim) dimana aktifitas kerja organisasi berdasar pada tim daripada individual.
- f) *Aggressiveness* (agresifitas), dimana seseorang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing.
- g) *Stability (sabilitas)*, dimana aktivitas organisasional menekankan untuk tetap menjaga perkembangan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat perlu untuk diperhatikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga para pegawai tidak puas dengan hasil pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja juga memengaruhi terhadap semua yang berada di tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam bekerja. Lingkungan dinyatakan baik dan sesuai dengan kriteria sebuah instansi adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk melaksanakan kegiatan dengan maksimal.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktifitas, karena pegawai akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pegawai melakukan aktivitasnya maka pegawai akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pegawai yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Sedarmayanti (2009:12), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama pegawai rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya

dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung dikelolanya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Ahyari (2000:129), membagi lingkungan kerja menjadi 3 bagian yaitu:

1) Pelayanan pegawai :

- a) Pelayanan makanan
- b) Pelayanan kesehatan
- c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

2) Kondisi kerja

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan kerja
- g) Hubungan pegawai

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi ditempat kerja.

2) Dekorasi atau ruang gerak

Tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktifitas para pegawai.

3) Suhu udara

Suhu udara merupakan hal yang penting diperhatikan oleh instansi, suhu udara diatur sedemikian rupa sehingga dapat diterima oleh pegawai.

4) Suara bising

Suara bising yang tidak diperkirakan oleh pegawai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

5) Keamanan bekerja

Instansi menjamin keamanan setiap pegawai untuk tidak terjadi kriminal antar pegawai.

6) Hubungan antar pegawai

Hubungan pegawai antar rekan kerja maupun atasan dapat terjalin dengan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik.

2.1.3 Perilaku Kerja

a. Pengertian Perilaku Kerja

Perilaku adalah segala sesuatu atau apa-apa yang kita lakukan. Dari apa yang kita lakukan akan membentuk suatu kebiasaan, watak, karakter, tingkah laku, atau perilaku. Kebiasaan yang selalu dilakukan pegawai dalam suatu instansi disebut dengan perilaku pegawai.

Menurut Ajzen dan Fishbein (Ndraha, 1997:28) perilaku kerja adalah kecenderungan tingkah laku yang didasari oleh proses evaluatif dalam diri individu terhadap suatu objek tertentu. Sedangkan menurut Azwar (1995) sikap dikatakan sebagai suatu respon evaluatif. Respon hanya akan timbul apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual. Respon evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu timbulnya didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberikan kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik, buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan yang kemudian mengkristal sebagai reaksi terhadap objek sikap.

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2002:35-39) perilaku kerja yaitu bagai mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya

melalui sikap dalam bekerja. Pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pegawai untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Dari pengertian perilaku kerja tersebut dapat disimpulkan perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pegawai dimana yang mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

b. Faktor-faktor perilaku kerja

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri. Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang memengaruhi perilaku manusia, seperti yang diutarakan oleh Kreitner dan Kinicki (2003), yaitu :

- 1) *Motivation* (motivasi), pada dasarnya berusaha bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan membuat perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Dapat dikatakan teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.
- 2) *Attitude* (sikap), didefinisikan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu. Sikap memengaruhi perilaku pada suatu tingkat yang berbeda dengan nilai. Sementara nilai mewakili keyakinan yang memengaruhi perilaku pada seluruh situasi, sikap hanya berkaitan dengan perilaku yang diarahkan pada objek, orang, atau situasi tertentu.
- 3) *Confidence* (keyakinan), seseorang merupakan representasi mental lingkungan yang relevan, lengkap dengan hubungan sebab dan akibat yang ada. Keyakinan merupakan hasil dari pengamatan langsung dan kesimpulan dari hubungan yang dipelajari sebelumnya.

- 4) *Reward and law* (Imbalan dan Hukuman), sifat imbalan atau hukuman yang dilaksanakan sangat memengaruhi perilaku individu. Teori motivasi pengukuhan ini didasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan atau bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.
- 5) *Culture* (Budaya), juga membantu anggota organisasi dalam membenarkan perilaku yang sudah ada dan merupakan aset yang berharga, jika perilaku tersebut tidak sesuai maka penguatan ini akan menjadi beban (*hability*).

c. Indikator perilaku kerja

Indikator perilaku kerja yang mempengaruhi perilaku kerja di adopsi dari Anthony & Jansen (1984: 41) dan Brysonet al (1997: 41 dan 42) yang telah dimodifikasi yaitu:

- 1) Keramah-tamahan , sikap ramah tamah antara pegawai, antara pegawai dengan atasan ataupun dengan tamu-tamu yang datang ke Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dengan sikap keramah-tamahan dapat memengaruhi hubungan antar pegawai dengan atasan dan juga pegawai yang lain.
- 2) Melakukan pegawaian, yaitu mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan secara baik dan benar sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 3) Dapat diandalkan, hal ini bersangkutan dengan bagaimana pegawai bisa atau tidak diandalkan oleh instansi seperti tepat waktu dalam masuk kerja atau menghadiri rapat.
- 4) Kemampuan berhubungan sosial, yaitu sikap dan tindakan pegawai dalam menjalin kerjasama yang baik dengan pegawai lain dan kepala dinas dalam mencapai tujuan bersama.

- 5) Kualitas pegawaian, yaitu mengacu pada sumber daya manusia/ pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi tingkat kesesuaian, ketepatan, kerapian dan kelengkapan.
- 6) Kebiasaan kerja, yaitu pegawai bersikap positif atau negatif selama melaksanakan tanggung jawabnya.
- 7) Pengendalian diri, yaitu mengacu pada sikap setiap pegawai selama berhubungan sosial bersikap mudah marah atau berperilaku aneh.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standart kerja yang ditetapkan (Dessler 2000:41). Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pegawaian yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pegawaian (*job requitment*). Pendapat selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai sangat diperlukan oleh instansi agar dapat melangsungkan kegiatan usahanya dan dapat bersaing dengan instansi lain.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang sebagai bentuk tanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Pimpinan instansi harus mengetahui perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Kinerja pegawai berbeda antara yang satu dengan lainnya meskipun bekerja di tempat yang sama.

Perbedaan kinerja ini disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Handoko (2001:193), faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Motivasi

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan yang harus dipenuhi akan memotivasi seseorang untuk dapat bekerja dengan maksimal.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat stress

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat memengaruhi kinerja pegawai, misalnya tempat kerja, ventilasi, penyaluran dalam ruang kerja, dan lain sebagainya.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila diberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

6) Desain pekerjaan.

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok pegawai secara organisasional. Desain pekerjaan yang jelas menyebabkan pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pegawaian harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pegawaian dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1) Kuantitas pegawaian

Hal ini menunjukkan jumlah pegawaian yang dihasilkan pegawai sebagai persyaratan yang menjadi standar pegawaian.

2) Kualitas pegawaian

Kualitas adalah hasil kerja yang berdasarkan atas mutu yang sesuai dengan tuntutan instansi.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah kesesuaian antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

4) Kehadiran.

Kehadiran adalah kedatangan pegawai ke instansi untuk menyelesaikan pegawaiannya.

5) Kemampuan kerjasama.

Pegawai harus mampu bekerja sama dengan rekan kerja, karena tidak semua pegawaian dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pegawaian tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu peranan terpenting dalam melakukan suatu penelitian adalah kajian hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil-hasil penelitian tersebut dapat dijadikan dasar dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Dipta Adi Prawatya (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI Purwodadi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Purwodadi. Populasi dan sampel dalam penelitian

ini adalah pegawai Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Purwodadi yang berjumlah 40 pegawai. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai.

Regina Pusparani Lestari (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Eksplisit Dan Implisit Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada CV. Pilars Konsultan dan CV. Wijasena Konsultek Jember)”. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 36 responden. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai CV. Pilars Konsultan dan CV. Wijasena Konsultek Jember. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus yaitu dengan cara memilih sekelompok subyek penelitian berdasarkan ciri-ciri atau seluruh populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja eksplisit dan implisit berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kinerja pegawai pada CV. Pilars Konsultan dan CV. Wijasena Konsultek Jember.

Hery Crissida (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Summit Oto Finance Cabang Jember”. Hasil analisis secara parsial menunjukkan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Velina Dita Rozhalia (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero unit Asembagus”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. PT PLN Persero unit Asembagus ini memiliki 47 pegawai aktif. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh antara budaya organisasi (X1) sebesar 2.525 dan disiplin

kerja (X2) sebesar 2.256 serta lingkungan kerja (X3) sebesar 2.439 lebih besar dari t tabel = 2.0166, sehingga secara parsial budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Desi Ratna Sari (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku kerja dan Kinerja pegawai pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa di Puger Jember”. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Eksplisit Dan Implisit memengaruhi perilaku kerja pegawai dan juga pada kinerja. Perilaku kerja sendiri memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

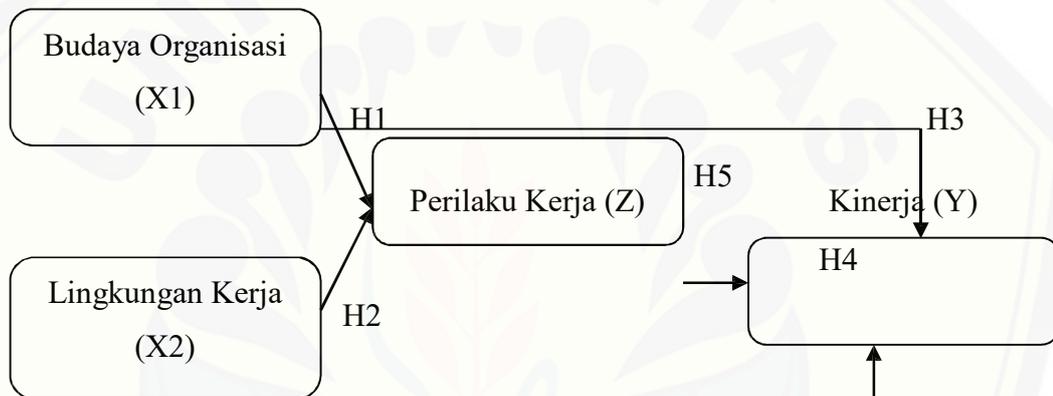
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Dipta Adi Prawatya (2012)	Disiplin kerja (X1), Budaya organisasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Regina Pusparani Lestari (2013)	Budaya kerja eksplisit (X1) Budaya implisit (X2), Perilaku kerja (Z), kinerja (Y)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Budaya kerja eksplisit dan implisit berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan juga berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Hery crissida (2013)	Budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), Disiplin kerja (X3), kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel tetap.
4	Velina dita rozhalia (2016)	Budaya organisasi(X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai
5	Desi Ratna	Budaya Eksplisit	<i>Path</i>	Perilaku kerja berpengaruh positif

Sari (2016) (X1), Budaya Implisit *analysis* terhadap kinerja pegawai.
 (X2), perilaku kerja
 (Z), dan kinerja (Y)

Sumber: data diolah

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), melalui Perilaku Kerja (Z) terhadap Kinerja sebagai variabel terikat (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku kerja

Budaya kerja yang tercipta didalam suatu instansi dapat memengaruhi perilaku kerja pegawai. Karena kebiasaan-kebiasaan atau budaya yang ada didalam instansi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak atau efek terhadap perilaku kerja sehari-hari para pegawai. Suatu instansi memiliki peraturan masuk kerja pukul 08.00 dan bila terlambat akan dikenakan sanksi, maka dengan adanya peraturan seperti itu tentunya pegawai akan selalu mematuhi aturan jam masuk kerja tersebut. Adanya budaya kerja seperti itu, maka akan mengakibatkan suatu perilaku kerja yang disiplin bagi para pegawainya. Instansi tersebut juga memiliki kebijakan untuk memberikan bonus kepada pegawai yang terpilih sebagai pegawai teladan, dengan adanya kebijakan tersebut tentunya pegawai akan tergerak untuk selalu bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, teliti serta mengerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, budaya kerja berpengaruh pada perilaku kerja (Kreitner dan Kinicki, 2003:12).

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja

Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pegawaian yang dapat memengaruhi pelaksanaan pegawaian. Lingkungan kerja juga memengaruhi terhadap semua yang berada di tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik. Dengan lingkungan yang nyaman dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai, maka pegawai akan merasa aman dan tentram dalam melaksanakan tugas mereka dalam kantor.

H₂ :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai. Hasil penelitian (Setiyawan dan Waridin,2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan bekerjanya. Lingkungan kerja haruslah kondusif agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja bisa membuat pegawai lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang nyaman dalam bekerja akan bisa menggunakan waktunya untuk mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, karena adanya rasa senang dalam diri mereka berada di lingkungan kerja tersebut. Apabila pegawai dalam dalam suatu organisasi telah merasa nyaman ditempat mereka bekerja, mereka akan bersemangat dalam bekerja. Semangat pegawai dalam bekerja tersebut akan memengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa secara parsial juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap

Kinerja

Pegawai

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo

2.4.5 Pengaruh Perilaku kerja terhadap Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) pada saat perilaku kerja tidak dapat dipantau langsung alternatif terbaik adalah dengan melacak hasilnya. Hal ini sejalan dengan temuan di lapangan bahwa pegawai merasa yakin apa yang dilakukan didalam menjalankan tugasnya akan terus dipantau dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai adalah seperti perilaku kerja yang disiplin, teliti, giat bekerja, mau bekerja keras, selalu menyelesaikan pegawaian tepat waktu, dan sebagainya, tentu berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Perilaku kerja tersebut pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang memberikan hasil yang baik pula bagi instansi. Begitupula sebaliknya, ketika perilaku kerja buruk maka akan menghasilkan kinerja yang buruk yang berdampak pada instansi juga. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002:64-65) terkait tentang perilaku kerja dan konsekuensinya yang menjadi faktor pendorong pegawai untuk berperilaku kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Desi Ratna Sari (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku kerja dan Kinerja pegawai pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa di Puger Jember” yang memiliki kesimpulan bahwa perilaku kerja sendiri memengaruhi kinerja pegawai.

H₅ : Perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Hermawan (2009:20) rancangan penelitian menjelaskan mengenai informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan dari penelitian, sehingga rancangan penelitian ini digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Situbondo adalah berjumlah 65 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh studi populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode penghitungan jumlah pegawai yang dilakukan oleh peneliti untuk kepentingan penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.2 Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, meliputi data jumlah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan dan jawaban responden dalam bentuk angka yang didapat melalui penyebaran kuisioner.

- b. Data kualitatif meliputi data yang didapatkan melalui wawancara kepada pegawai yang menjadi responden di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

3.3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari wawancara secara langsung kepada para pegawai instansi ini dan penyebaran kuesioner. Sumber data lain yang diperoleh berupa pernyataan pegawai yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa budaya organisasi, lingkungan kerja, perilaku kerja, dan kinerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perpustakaan, jurnal, laporan penelitian terdahulu, artikel dan internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada pegawai instansi ini. Metode yang peneliti gunakan metode survey dengan menggunakan, antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner adalah pernyataan yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, perilaku kerja dan kinerja.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, perilaku kerja dan kinerja.

3.5 Identifikasi variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga yakni variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

a. *Independent Variable (X)*

Independent variable atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan dimana akan menjelaskan atau memengaruhi secara positif maupun negatif variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2).

b. *Intervening Variable (Z)*

Intervening Variable atau variabel perantara adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel perantara adalah Perilaku Kerja (Z).

c. *Dependent Variable (Y)*

Dependent variable atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat Karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y)

3.6 Definisi operasional

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel tersebut dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah pedoman tingkah laku pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo yang mengindikasikan aturan, standar perilaku, etika yang seharusnya dan tidak seharusnya, boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama melaksanakan tanggung jawab.

Robbins (2002:248) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yaitu:

- a) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan dimana, pegawai didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pegawai diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c) *Outcome orientation* (orientasi pada hasil), dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat dari sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat dalam organisasi.
- d) *People orientation* (orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.
- e) *Team orientation* (orientasi pada tim) dimana aktifitas kerja organisasi berdasar pada tim daripada individual.
- f) *Aggreciveness* (sifat agresif), dimana seseorang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
- g) *Stability (stabilitas)*, dimana aktivitas organisasional menekankan untuk tetap menjaga perkembangan.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan disekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo diadopsi dari Sedarmayanti (2009:26), antara lain:

- a) Penerangan, Pencahayaan ditempat bekerja dapat berasal dari lampu dan sinar matahari yang masuk melalui ventilasi yang dapat memperlancar pekerjaan.
- b) Dekorasi atau ruang gerak, tempat kerja ditata sedemikian rupa sehingga alat-alat dan ruang kerja yang digunakan mempermudah aktifitas para pegawai.

- c) Suhu udara, tingkat kepanasan dan kelembapan ruangan yang berkaitan dengan keberadaan alat-alat pendingin ruangan seperti AC dan kipas angin.
- d) Suara bising, tingkat pelan kerasnya suara yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
- e) Keamanan bekerja, tingkat perasaan aman pegawai dalam bekerja yang terkait dengan keberadaan petugas keamanan baik ditempat parkir maupun dilingkungan kantor.
- f) Hubungan antar pegawai, tingkat keharmonisan hubungan antar rekan kerja maupun antar pegawai dengan atasan yang terkait dengan komunikasi, kerjasama dan tingkat keakraban.

3. Perilaku Kerja (Z)

Perilaku kerja adalah karakteristik, tingkah laku, sikap, dan tindakan yang terefleksi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup kepribadian, harga diri, kendali diri dan upaya pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo.

Indikator perilaku kerja diadopsi dari Anthony & Jansen (1984: 41) dan Brysonet al (1997: 41 dan 42) yang telah dimodifikasi yaitu:

- a) Keramah-tamahan, yaitu sikap ramah tamah antara pegawai, antara pegawai dengan atasan ataupun dengan tamu-tamu yang datang ke Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Dengan sikap keramah-tamahan dapat memengaruhi hubungan antar pegawai dengan atasan dan juga pegawai yang lain.
- b) Melakukan disiplin pekerjaan, yaitu tindakan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan secara baik dan benar sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- c) Dapat diandalkan, sikap dan tindakan pegawai bisa diandalkan oleh instansi seperti tepat waktu dalam masuk kerja atau menghadiri rapat.
- d) Kemampuan berhubungan sosial, yaitu sikap dan tindakan pegawai dalam menjalin kerjasama yang baik dengan pegawai lain dan kepala dinas dalam mencapai tujuan bersama.

- e) Kualitas pegawai, yaitu mengacu pada sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi tingkat kesesuaian, ketepatan, kerapian dan kelengkapan.
- f) Kebiasaan kerja, yaitu pegawai bersikap positif atau negatif selama melaksanakan tanggung jawabnya.
- g) Pengendalian diri, yaitu mengacu pada sikap setiap pegawai selama berhubungan sosial bersikap sabar dan tenang.

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Indikator untuk mengukur kinerja yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo diadopsi dari Bangun (2012:233), antara lain:

- a) Kualitas kerja
Mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya.
- b) Kuantitas
Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu
- c) Ketepatan waktu
Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu
- d) Kerjasama
Tingkat kemampuan pegawai untuk dapat bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2007: 15).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, baik bersifat *favorable (positif)* dan bersifat *unfavorable (negatif)*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2014:267) adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Namun jika data tidak valid dapat melakukan perbaikan dalam daftar pernyataan kuesioner dan membagikan kembali kepada responden selain itu dapat juga melakukan drop atau menggugurkan daftar pernyataan yang tidak valid. Untuk menguji validitas tersebut dapat digunakan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

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

Dimana:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ table, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil $< r$ table, maka variabel tersebut tidak valid

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai positifnya. Apabila nilai positif lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai positifnya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012:128).

Data yang diperoleh dari uji validitas tidak selalu dinyatakan valid. Apabila hasil dinyatakan tidak valid dapat diatasi dengan cara sebagai berikut:

1. Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak valid dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi
2. Melakukan drop terhadap item pernyataan yang tidak valid. Drop disini berarti menggugurkan atau membuang item pernyataan yang tidak valid setelah dilakukan pengujian atau tidak mengikutkan nilai item pernyataan yang tidak valid dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuisisioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuisisioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuisisioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali, 2013:48). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

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

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel bebas

r = Koefisien rata-rata korelasi antarvariabel

Data yang diperoleh dari uji reliabilitas tidak selalu dinyatakan reliabel. Apabila hasil dinyatakan tidak reliabel dapat diatasi dengan cara sebagai berikut:

1. Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak reliabel dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi
2. Melakukan drop terhadap item pernyataan yang tidak reliabel. Drop disini berarti menggugurkan atau membuang item pernyataan yang tidak reliabel setelah dilakukan pengujian atau tidak mengikutkan nilai item pernyataan yang tidak reliabel dalam pengujian selanjutnya.

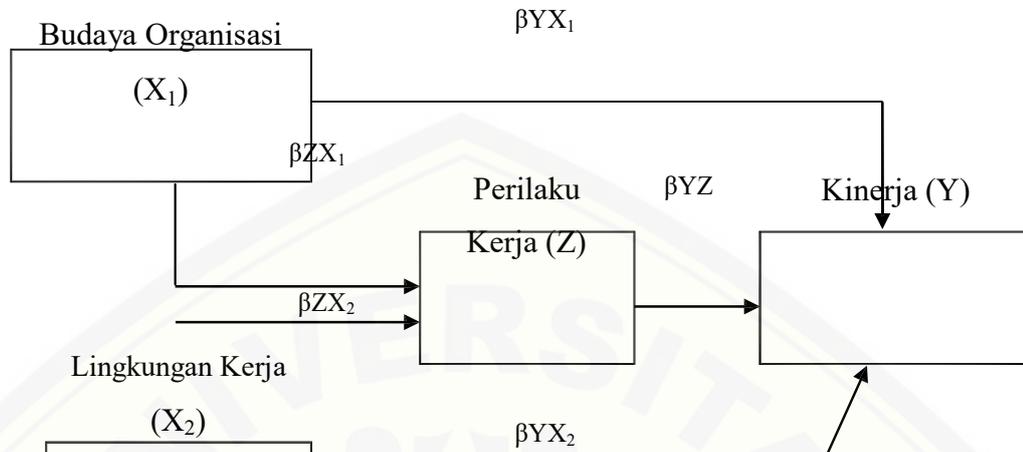
c. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*(K-S). Kuisisioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05(5%). Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori "*Central Limit Theorem*". Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila data lebih dari 30.

3.8.2 Metode analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas memengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hubungan kausal yang terbentuk dengan model haruslah berlandaskan pada teori (Sarwono, 2006:1). Untuk penyelesaian analisis

jalur, maka perlu untuk membuat diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut :



Keterangan : Gambar 2. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: data diolah

$\beta_{X_1 Z}$ = Koefisien pengaruh langsung X₁ terhadap Z

$\beta_{X_2 Z}$ = Koefisien pengaruh langsung X₂ terhadap Z

$\beta_{X_1 Y}$ = Koefisien pengaruh langsung X₁ terhadap Y

$\beta_{X_2 Y}$ = Koefisien pengaruh langsung X₂ terhadap Y

β_{YZ} = Koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

Berikut ini persamaan dalam penelitian untuk menjelaskan model jalur yang digunakan :

$$Z = \alpha + \beta_{X_1 Z} + \beta_{X_2 Z} + \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \alpha + \beta_{X_1 Y} + \beta_{X_2 Y} + \beta_{YZ} + \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

Y= Kinerja

Z= Perilaku Kerja

X₁= Budaya Organisasi

X₂= Lingkungan Kerja

β = Koefisien Variabel Bebas

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari : Uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan *software SPSS v.22 windows*.

a. Uji *Multikolinearitas*

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang positif. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak didalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas. Dimana apabila nilai *tolerance* < 5 atau nilai *VIF* > 5 artinya bebas terdapat multikolinearitas.

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* adalah uji untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut *heteroskedastisitas* (Santoso, 2002). Gejala *heteroskedastisitas* terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Menurut Gujarati (2005:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi *heteroskedastisitas* dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Dimana jika signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan positif tidaknya pengaruh antar variabel terhadap kinerja dengan perilaku kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo. Menurut santoso (2002) untuk menguji taraf positif dari hipotesis

yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha < 0,05$ atau $p < 0,05$. Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas kasus ini budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas kasus ini budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

b. Menentukan tingkat positif

Tingkat positif yang diharapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 5\%$

c. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

$$t_{hitung} = \text{hasil } t_{hitung}$$

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = standar error variabel bebas

dengan kriteria :

a. jikat $> t$

maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

b. jikat $< t$

maka H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yakni kinerja

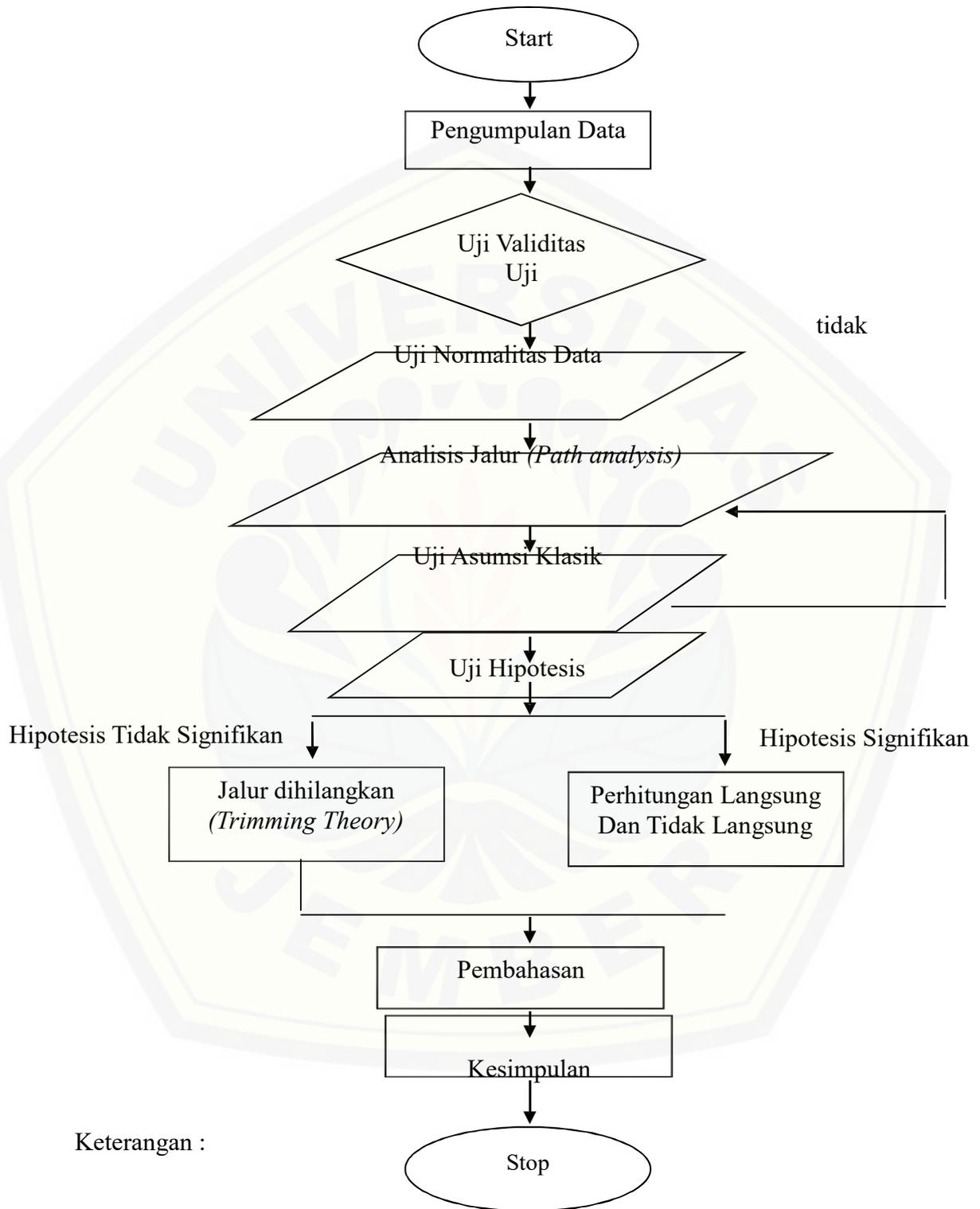
3.8.5 Perhitungan jalur

Perhitungan jalur pada penelitian ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) baik secara langsung maupun tidak

langsung memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui variabel *intervening* yakni Perilaku Kerja (Z). sebelum menguji apakah pengaruh tersebut ada atau tidak, masing-masing jalur perlu untuk diuji positifnya terlebih dahulu. Apabila jalur tidak positif maka akan diberlakukan *trimming theory* dimana menghilangkan jalur yang tidak positif. Kemudian hasil struktur tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya. Apabila jalur positif maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung atau tidak langsung. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

- 1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct effect* atau DE)
 - a) Pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap perilaku kerja (Z) DE
 - b) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap perilaku kerja (Z) DE c)
 - Pengaruh variabel perilaku kerja (Z) terhadap kinerja (Y) DE
- 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect effect* atau IE)
 - a) Pengaruh budaya organisasi(X1) terhadap Kinerja (Y)
 - b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



- a. Mulai, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Mengumpulkan data awal berupa wawancara.
- c. Uji instrument, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebarkan, terdiri dari dua pengujian yaitu :
 - 1) Validitas, digunakan untuk mengukur kesahihan kuesioner.
 - 2) Reliabilitas, digunakan untuk melihat konsistensi nilai hasil skala pengukuran.

Jika Uji Instrumen menunjukkan hasil yang valid maka dilanjutkan kepengujian Normalitas. Namun, jika hasil uji instrumen tidak valid, maka yang harus dilakukan adalah memperbaiki pertanyaan dalam kuesioner penelitian, atau bisa juga melakukan drop pada daftar pertanyaan yang dirasa tidak valid.
 - 3) Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang digunakan berkontribusi dengan normal, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya. Namun, sebaliknya jika data yang digunakan tidak berkontribusi dengan normal maka yang harus digunakan adalah melakukan penambahan data (sampel) karena ada beberapa asumsi yang menyatakan bahwa dengan lebih banyak data (sampel) yang digunakan maka kemungkinan besar data berkontribusi normal. Bisa juga dengan membuang data yang dirasa ekstrim atau melakukan transformasi data.
- d. Mengumpulkan data lanjutan dengan cara membagikan kuisisioner.
- e. Analisa jalur, digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan heteroskedastisitas.
- g. Uji hipotesis, yaitu untuk menghitung jalur dan melakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t di bagi menjadi dua tahapan :

- 1) Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak positif, maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan menggunakan jalur yang menurut pengujian tidak positif (*Trimming Theory*)
 - 2) Jika jalur terbukti positif pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
- h. Pembahasan, berisi tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu.
 - i. Kesimpulan, menarik kesimpulan dari analisis dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
 - j. Selesai, berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja (Z) pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo terbukti kebenarannya (H_{a1}) diterima.
- b. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja (Z) pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo terbukti kebenarannya (H_{a2}) diterima.
- c. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo terbukti kebenarannya (H_{a3}) diterima.
- d. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo terbukti kebenarannya (H_{a4}) diterima.
- e. Perilaku kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo terbukti kebenarannya (H_{a5}) diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo

Budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi perilaku kerja, begitu pula dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan perilaku kerja memengaruhi kinerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu mengapresiasi tindakan pegawai seperti memberikan motivasi ataupun memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi

serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Hal ini perlu dilakukan agar instansi mampu mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi yang besar dalam menjalankan kegiatan instansi guna mencapai target instansi yang maksimal. Untuk itu, upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan semaksimal mungkin. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah diterapkan di dalam organisasi, lingkungan kerja yang kondusif serta perilaku kerja yang baik diharapkan dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih memengaruhi perilaku kerja dan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat memengaruhi perilaku kerja dan kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.

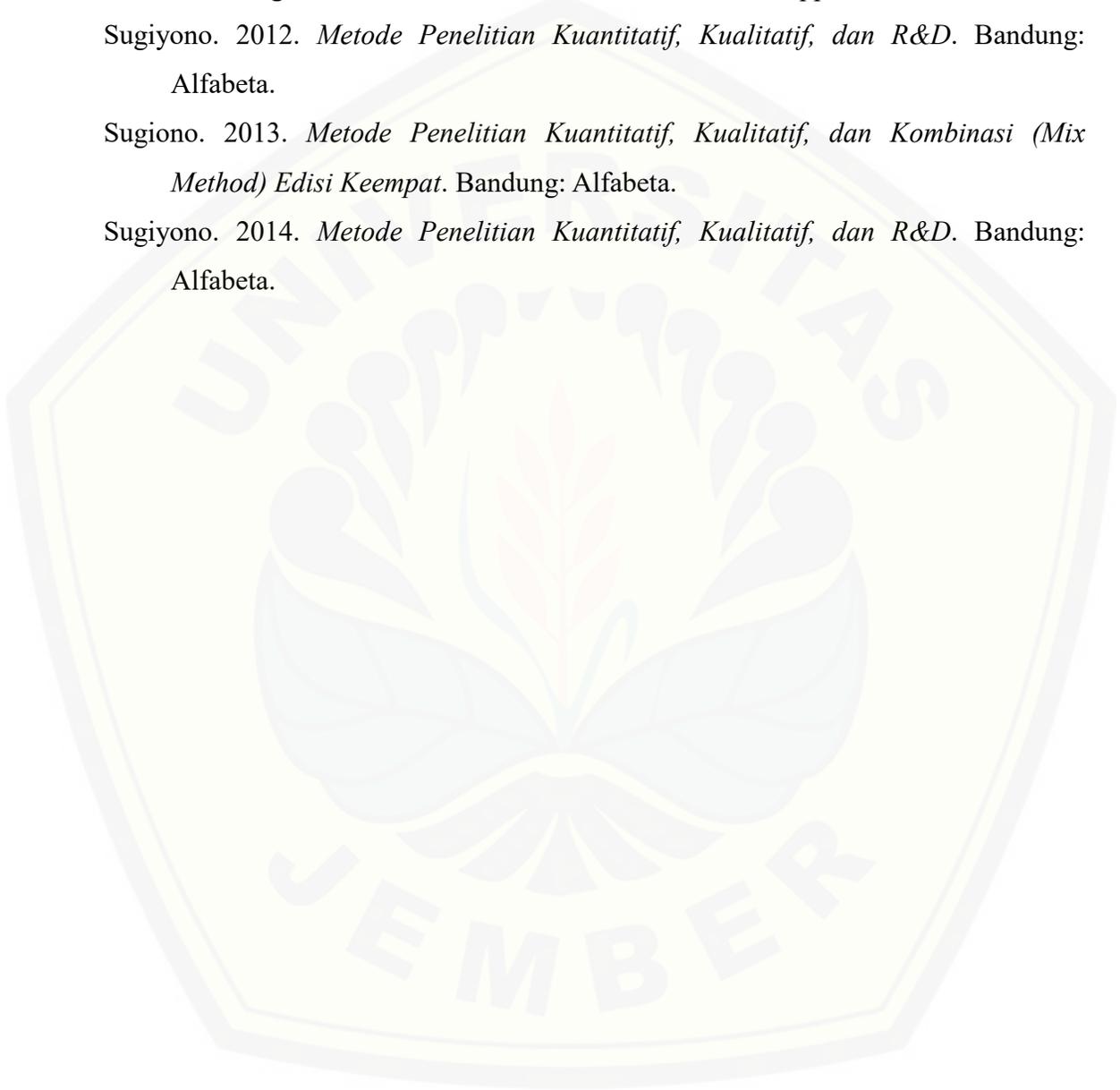
DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, W.A., dan Jansen, M.A. 1984. Predicting The Vocational Capacity of The Chronically Mentally Ill. *American Psychologist*, 39: 537-544.
- Azwar. 1995. *Sikap Manusia, Teori, dan Pengalamannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryson, Gary., Bell, Morris., Lysaker, Paul., dan Zito, Wayne. 1997. The Work Behavior Inventory: A Scale for The Assessment of Work Behavior for People with Severe Mental Illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 20:47-55.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Terjemahan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert., dan Jackson, John. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ndraha. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ahyari, Agus. 2000. *Manajemen Produksi dan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep, Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Crissida, Hery. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Summit Oto Finance Cabang Jember. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Jember: Repositori Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinieki. 2003. *Perilaku Organisasi Buku Ke 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Lestari, Karina. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai pada CV. Pilars Konsultan dan CV. Wijasena Konsultek Jember. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Jember: Repositori Universitas Jember.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Manajemen Strategik Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Prawatya, Dipta. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management, Vol. 1, No. 4, pp. 323-331*.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Prayitno, Duwi. 2020. *Teknik Mudan dan Cepat Melakukan Analisis Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran Pertama*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ratna, Desi. 2016. Pengaruh Budaya Eksplisit dan Implisit terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa di Puger Jember. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Jember: Repositori Universitas Jember.
- Rivai., dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Rozhalia, Velina. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pegawai pada PT. PLN Persero Unit Asembagus. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Jember: Universitas Jember.
- Santoso. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagia, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Setiyawan, Purnomo B., dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia, Vol. 2, No. 2, pp. 181-198.*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Method) Edisi Keempat.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Daftar Kuisisioner

A. Identitas responden

- a. Nomor responden :(diisi oleh peneliti)
- b. Pendidikan terakhir : a. SMA/Sederajat
b. Diploma (D3)
c. Strata 1 (S1)
*lingkari jawaban benar
- c. Masa kerja : Tahun Bulan

B. Petunjuk pengisian kuisisioner

1. Pernyataan berikut mohon untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pertanyaan. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:
 - a. Jawaban sangat setuju (SS) : skor 5
 - b. Jawaban setuju (S) : skor 4
 - c. Jawaban cukup setuju (CS) : skor 3
 - d. Jawaban tidak setuju (TS) : skor 2
 - e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : skor 1

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu memiliki rasa ingin maju					
2	Saya selalu menerapkan sikap teliti dalam menjalankan tugas sebagai bagaian dari budaya kerja.					
3	Saya selalu memiliki rasa percaya diri untuk hasil pekerjaan yang baik					
4	Saya selalu memutuskan sesuatu dengan mempertimbangkan keputusan bersama					
5	Saya selalu menerapkan semangat kerjasama antar rekan kerja					
6	Saya selalu menerapkan hubungan yang baik dengan atasan					
7	Saya selalu menerapkan hubungan baik dengan sesama pegawai					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa penataan tata cahaya atau penerangan dalam ruang kerja sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja saya.					
2	Saya merasa penataan ruang kerja yang ada nyaman mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
3	Saya merasa keberadaan alat-alat pendingin ruangan memadai sehingga membuat suhu udara dalam ruangan kerja terasa nyaman					
4	Saya merasa frekuensi suara di ruang sidang tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
5	Saya merasakan terjalannya komunikasi yang					

	baik sesama rekan kerja saya di kantor					
6	Saya merasakan terjalinnya kerjasama yang baik sesama rekan kerja saya di kantor					
7	Saya merasakan terjalinnya keakraban yang baik sesama rekan kerja saya di kantor					
8	Saya merasakan terjalinnya komunikasi yang baik dengan atasan di kantor					
9	Saya merasakan terjalinnya kerjasama yang baik dengan atasan saya di kantor					
10	Saya merasakan terjalinnya keakraban yang baik dengan atasan saya di kantor					

Perilaku kerja (Z)

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bersikap ramah antar pegawai					
2	Saya selalu bersikap ramah kepada atasan					
3	Saya selalu bersikap ramah kepada tamu					
4	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan segenap kemampuan saya					
5	Saya selalu datang tepat waktu					
6	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja					
7	Saya selalu berpakaian rapi sesuai aturan dinas					
8	Saya selalu melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab					
9	Saya memiliki sifat yang sabar dalam menyelesaikan pekerjaan					

Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan dengan tingkat kebenaran yang sesuai atau lebih baik dari standart yang ditentukan					
2	Saya selalu menghasilkan jumlah hasil pekerjaan yang sama atau lebih banyak dari standar yang ditentukan					
3	Saya selalu menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi					
4	Saya selalu mempunyai kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja di kantor					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner

No	X1							Jml	X2										Jml
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	5	1	4	4	4	5	26	4	5	4	1	4	1	4	1	4	4	32
2	4	5	2	5	1	4	3	24	4	3	3	3	5	1	3	3	5	5	35
3	4	5	2	4	5	5	4	29	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	44
4	2	3	2	4	4	3	3	21	4	3	5	1	5	1	4	4	3	4	34
5	4	4	1	4	4	4	4	25	5	4	4	2	5	1	5	3	4	5	38
6	2	3	2	3	4	4	3	21	4	5	4	1	4	4	5	3	5	3	38
7	3	3	2	4	4	3	3	22	4	4	3	3	5	4	3	2	5	4	37
8	4	4	2	5	2	3	2	22	4	5	5	1	5	1	5	3	5	4	38
9	3	3	4	4	4	4	3	25	4	2	3	3	3	4	5	5	4	4	37
10	2	3	3	4	4	4	3	23	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	30
11	4	2	1	4	5	4	4	24	4	3	4	1	4	1	5	2	4	5	33
12	4	2	4	4	2	4	2	22	4	4	2	2	3	2	4	4	4	5	34
13	3	3	1	5	4	4	4	24	4	4	3	3	4	1	4	1	4	4	32
14	4	5	5	5	4	4	5	32	4	2	4	4	2	5	3	5	5	5	39
15	3	3	2	4	4	4	4	24	3	3	4	1	4	5	3	4	4	4	35

16	3	3	3	3	4	4	4	24	3	4	3	5	2	4	3	4	4	4	36
17	4	4	2	4	2	4	3	23	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	38
18	4	3	3	4	2	4	4	24	5	4	3	4	4	5	2	4	5	4	40
19	4	4	2	4	4	5	3	26	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	39
20	3	3	3	4	4	4	2	23	5	3	3	4	4	4	2	4	4	3	36
21	5	5	5	5	1	5	5	31	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	39
22	5	3	4	5	1	4	5	27	4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	43
23	4	3	5	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	41
24	4	5	4	5	4	4	4	30	5	2	4	4	3	5	3	4	5	4	39
25	4	5	2	4	5	4	4	28	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	41
26	4	4	3	4	2	4	4	25	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
27	4	3	3	4	4	4	2	24	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	45
28	4	4	3	4	2	4	3	24	5	5	4	1	4	5	3	4	5	3	39
29	4	4	4	4	4	5	4	29	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	41
30	2	3	2	3	1	3	5	19	4	2	4	4	3	4	2	4	5	5	37
31	3	3	2	3	2	4	5	22	3	4	5	1	5	5	3	5	5	4	40
32	5	3	2	3	5	3	1	22	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	41
33	3	3	3	3	4	4	4	24	3	4	3	5	2	4	3	4	4	4	36

34	4	2	1	5	4	4	5	25	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	34
35	1	1	1	4	4	4	4	19	4	4	4	1	4	4	4	4	5	3	37
36	2	2	1	4	2	2	4	17	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	31
37	5	3	3	4	3	5	4	27	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	33
38	2	3	5	4	5	4	5	28	3	4	4	2	5	2	3	2	4	3	32
39	4	4	2	5	5	5	5	30	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	36
40	3	4	3	3	5	4	2	24	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	34
41	3	3	3	4	2	4	4	23	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	36
42	3	4	3	5	1	4	2	22	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	33
43	2	5	4	4	4	4	4	27	5	3	3	1	5	4	4	4	4	4	37
44	1	3	1	4	1	4	4	18	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
45	5	4	5	4	1	4	5	28	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	34
46	3	4	1	3	4	5	1	21	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	35
47	3	4	2	5	5	4	5	28	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
48	2	2	1	5	1	5	5	21	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	34
49	1	2	1	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	36
50	1	3	3	3	1	4	2	17	4	4	4	2	4	4	5	3	4	2	36
51	4	4	3	5	1	4	1	22	4	4	4	1	4	4	4	4	5	3	37

52	2	3	3	4	1	4	3	20	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	31
53	2	4	1	4	1	4	1	17	5	3	3	2	4	4	3	3	4	3	34
54	4	4	1	5	4	4	3	25	4	4	4	2	5	2	3	2	4	3	33
55	1	5	1	4	1	5	3	20	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	35
56	1	1	1	3	4	4	5	19	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	33
57	3	4	4	5	4	5	4	29	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	36
58	2	4	2	4	2	4	2	20	3	4	2	4	4	2	4	2	4	3	32
59	2	4	3	4	2	4	2	21	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	36
60	2	2	2	4	4	4	5	23	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
61	2	3	2	4	5	2	4	22	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	34
62	4	1	5	5	4	3	1	23	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	34
63	4	1	4	4	1	2	3	19	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	35
64	4	4	3	4	4	4	2	25	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	33
65	3	4	2	4	4	4	4	25	5	4	3	3	4	2	4	4	5	3	37

Digital Repository Universitas Jember

No	Z									Jml	Y				
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Jml
1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	31	4	4	2	4	14
2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	36	4	2	4	4	14
3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41	4	4	4	4	16
4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	28	4	3	4	4	15
5	3	4	3	4	4	2	4	5	4	33	5	4	3	4	16
6	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	3	4	3	14
7	4	3	4	3	5	3	4	4	3	33	4	3	2	4	13
8	4	4	5	3	4	3	4	4	3	34	5	3	2	5	15
9	5	3	4	2	4	4	3	4	2	31	4	3	4	4	15
10	4	2	5	2	4	4	4	4	2	31	5	1	4	4	14
11	5	5	5	5	5	1	5	5	3	39	5	5	1	4	15
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	5	3	1	4	13
13	4	4	4	3	5	2	4	5	2	33	4	4	5	4	17
14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39	5	2	4	4	15
15	4	4	4	5	4	5	4	5	3	38	5	3	5	4	17
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	2	2	3	11
17	4	2	5	3	4	4	4	5	3	34	4	4	4	4	16

18	5	4	5	4	4	3	3	5	3	36	4	4	4	4	16
19	3	5	4	2	4	4	3	4	1	30	4	4	1	4	13
20	4	5	3	5	4	2	2	5	5	35	4	2	2	4	12
21	3	1	4	5	5	5	4	4	1	32	4	4	5	5	18
22	4	5	3	5	3	1	2	5	3	31	3	5	4	5	17
23	4	4	4	4	4	1	1	4	4	30	4	4	4	4	16
24	2	4	4	4	3	1	4	3	2	27	3	4	2	5	14
25	5	4	4	5	3	2	3	5	5	36	4	2	3	5	14
26	4	5	3	5	3	2	2	5	4	33	4	2	5	5	16
27	5	5	5	3	5	4	1	5	5	38	5	5	5	4	19
28	4	2	4	4	4	4	3	4	3	32	5	4	5	4	18
29	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33	4	3	2	5	14
30	4	2	4	4	4	4	2	5	5	34	4	4	1	3	12
31	4	4	5	4	4	4	3	5	4	37	4	2	4	4	14
32	4	4	4	4	3	1	4	3	3	30	3	3	1	4	11
33	4	5	4	3	4	3	3	4	5	35	4	4	1	3	12
34	2	1	4	2	4	4	5	4	2	28	4	1	4	4	13

35	2	5	4	5	4	1	5	5	5	36	5	1	3	3	12
36	2	5	4	5	4	1	4	4	3	32	5	4	4	4	17
37	4	4	4	4	4	1	4	3	2	30	5	2	4	5	16
38	2	2	4	3	4	4	4	4	3	30	4	3	4	5	16
39	2	1	4	2	4	5	4	5	4	31	5	2	4	4	15
40	3	3	4	3	4	3	4	4	1	29	5	2	4	4	15
41	4	1	5	3	4	4	4	4	3	32	4	2	4	4	14
42	4	3	4	3	4	3	4	5	2	32	5	2	4	4	15
43	4	3	4	3	4	3	4	4	1	30	4	1	5	3	13
44	2	5	3	4	4	1	4	4	3	30	4	1	3	4	12
45	2	4	4	1	4	5	1	5	5	31	4	4	4	4	16
46	3	2	3	1	4	4	1	5	2	25	4	4	4	4	16
47	3	2	4	2	4	4	2	5	3	29	5	3	5	4	17
48	3	5	4	3	4	1	4	5	3	32	4	3	4	4	15
49	4	4	4	4	5	4	3	4	5	37	4	3	4	4	15
50	2	5	4	5	4	1	5	5	5	36	5	1	3	3	12
51	2	5	4	5	4	1	4	4	3	32	5	4	4	4	17

Digital Repository Universitas Jember

52	2	1	3	4	3	5	2	4	3	27	4	2	4	5	15
53	2	3	5	4	4	4	2	5	4	33	4	1	3	4	12
54	2	2	3	4	3	4	4	5	2	29	5	4	4	4	17
55	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36	5	2	4	4	15
56	2	1	4	3	3	4	4	4	2	27	4	4	4	4	16
57	2	3	5	4	3	3	4	5	4	33	4	4	4	3	15
58	3	3	5	5	5	3	5	5	3	37	4	1	4	4	13
59	4	4	3	4	4	4	4	5	3	35	5	3	4	4	16
60	4	3	4	2	4	4	3	5	3	32	5	2	4	5	16
61	4	3	5	3	4	3	4	5	4	35	5	4	5	4	18
62	2	2	5	4	4	5	4	4	3	33	4	5	3	4	16
63	2	3	5	5	5	3	5	4	3	35	5	2	4	4	15
64	2	1	3	4	3	5	2	4	3	27	4	2	4	5	15
65	2	3	5	4	4	4	2	5	4	33	4	1	3	4	12

Lampiran 3. Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	skor_total
x1.1	Pearson Correlation	1	.720**	.560**	.631**	.505**	.407**	.379**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.2	Pearson Correlation	.720**	1	.665**	.594**	.559**	.537**	.632**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.3	Pearson Correlation	.560**	.665**	1	.741**	.618**	.442**	.519**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.4	Pearson Correlation	.631**	.594**	.741**	1	.673**	.457**	.455**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.5	Pearson Correlation	.505**	.559**	.618**	.673**	1	.499**	.426**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.6	Pearson Correlation	.407**	.537**	.442**	.457**	.499**	1	.819**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
x1.7	Pearson Correlation	.379**	.632**	.519**	.455**	.426**	.819**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
skor_total	Pearson Correlation	.757**	.842**	.828**	.838**	.783**	.737**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	skor_total
y1.1	Pearson Correlation	1	.587**	.598**	.203	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.106	.000
	N	65	65	65	65	65
y1.2	Pearson Correlation	.587**	1	.643**	.340**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000
	N	65	65	65	65	65
y1.3	Pearson Correlation	.598**	.643**	1	.433**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
y1.4	Pearson Correlation	.203	.340**	.433**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.106	.006	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
skor_total	Pearson Correlation	.759**	.835**	.861**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

Variabel Perilaku Kerja (Z)

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	skor_total	
x3.1	Pearson Correlation	1	.274'	-.060	.158	.321''	.108	.056	.145	.062	.334''
	Sig. (2-tailed)		.027	.635	.209	.009	.392	.660	.250	.625	.007
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.2	Pearson Correlation	.274'	1	.306'	.471''	.311'	.337''	.228	.169	.222	.599''
	Sig. (2-tailed)	.027		.013	.000	.012	.006	.068	.178	.076	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.3	Pearson Correlation	-.060	.306'	1	.531''	.265'	.286'	.228	.240	.377''	.642''
	Sig. (2-tailed)	.635	.013		.000	.033	.021	.067	.054	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.4	Pearson Correlation	.158	.471''	.531''	1	.369''	.446''	.499''	.311'	.471''	.813''
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.000		.002	.000	.000	.012	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.5	Pearson Correlation	.321''	.311'	.265'	.369''	1	.611''	.606''	.231	.018	.646''
	Sig. (2-tailed)	.009	.012	.033	.002		.000	.000	.064	.889	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.6	Pearson Correlation	.108	.337''	.286'	.446''	.611''	1	.546''	.316'	.040	.649''
	Sig. (2-tailed)	.392	.006	.021	.000	.000		.000	.010	.750	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.7	Pearson Correlation	.056	.228	.228	.499''	.606''	.546''	1	.316'	.131	.642''
	Sig. (2-tailed)	.660	.068	.067	.000	.000	.000		.010	.299	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.8	Pearson Correlation	.145	.169	.240	.311'	.231	.316'	.316'	1	.288'	.551''
	Sig. (2-tailed)	.250	.178	.054	.012	.064	.010	.010		.020	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3.9	Pearson Correlation	.062	.222	.377''	.471''	.018	.040	.131	.288'	1	.528''
	Sig. (2-tailed)	.625	.076	.002	.000	.889	.750	.299	.020		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
skor_total	Pearson Correlation	.334''	.599''	.642''	.813''	.646''	.649''	.642''	.551''	.528''	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

**Variabel Budaya
Organisasi (X₁)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	7

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Variabel Perilaku Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	9

Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	4

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.3273810
	Std. Deviation	.34460215
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.141
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1952381
	Std. Deviation	.21768811
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.392
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

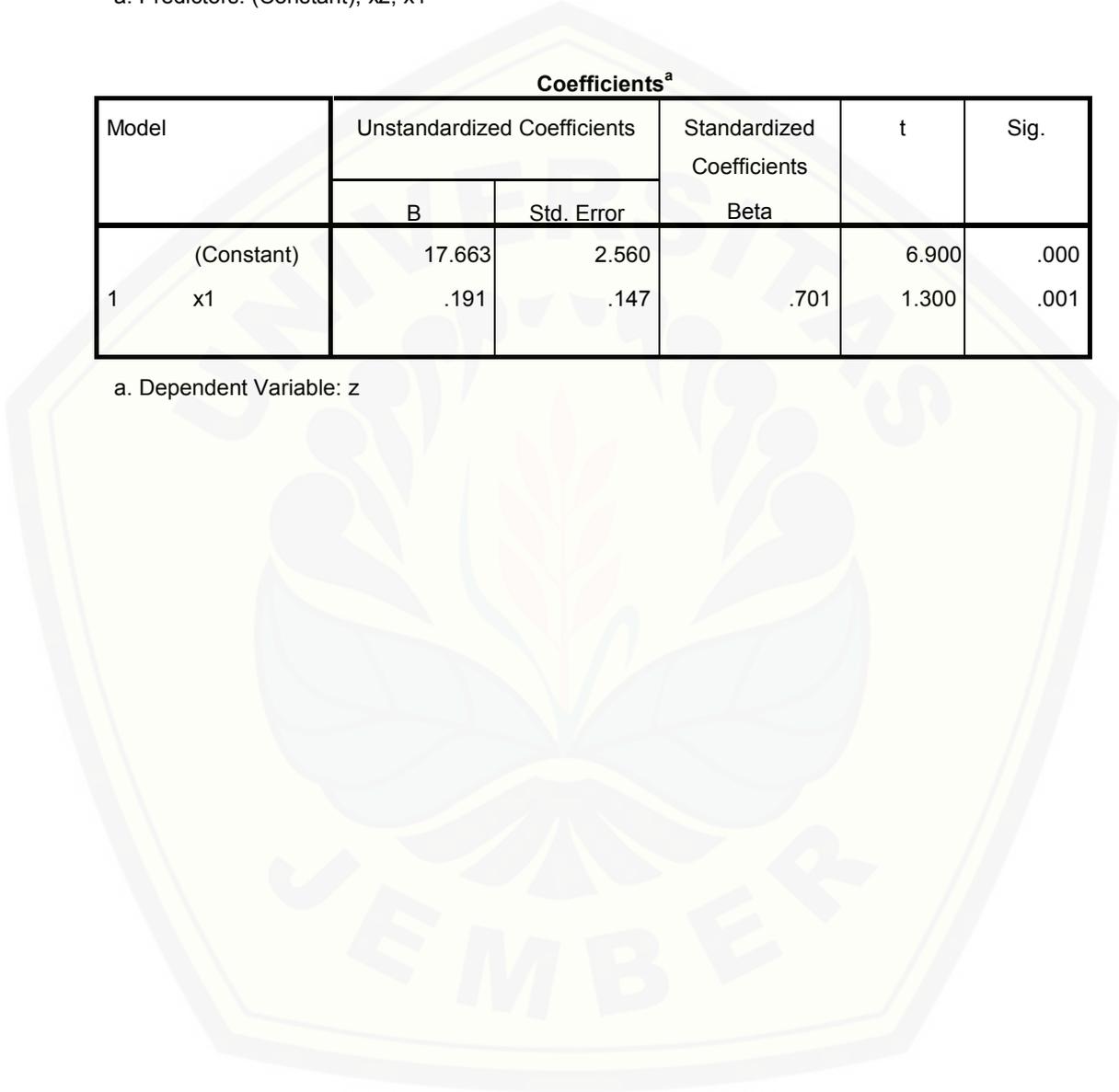
Lampiran 6. Analisis Jalur

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Pertama

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.663	2.560	6.900	.000
1	x1	.191	.147	.701	.001

a. Dependent Variable: z



Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Disiplin Kerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z
- b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.996	1.004
	X2	.996	1.004

- a. Dependent Variable: Z

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Kedua (terhadap Lingkungan Kerja)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

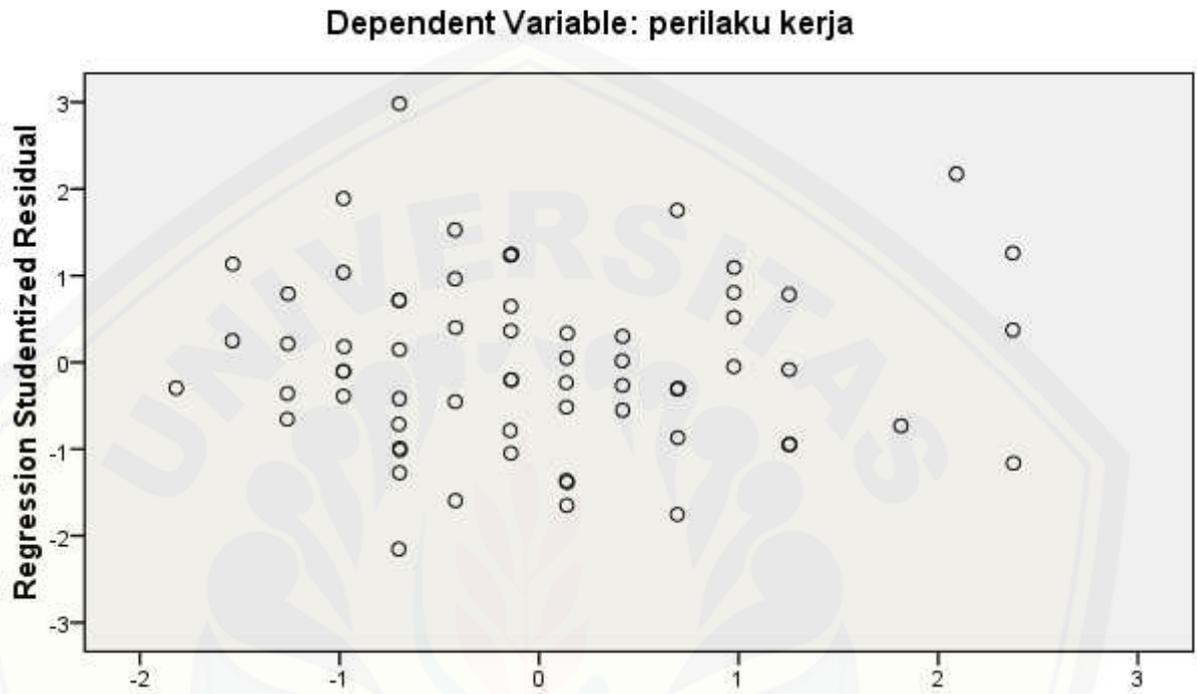
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.442	2.431
	X2	.450	1.562
	Z	.613	1.000

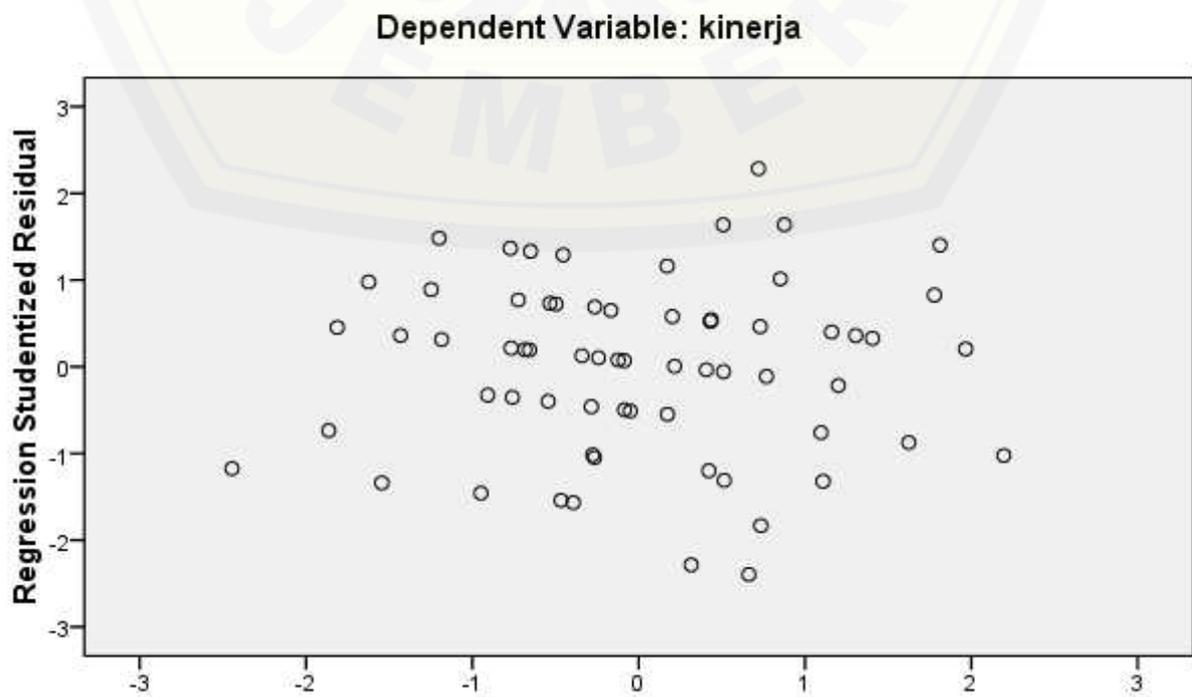
- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik
b. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Scatterplot



LAMPIRAN 8. TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 41 –80)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Lampiran 9. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358