



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SARAH ASDARI NASUTION

NPM 1715310347

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

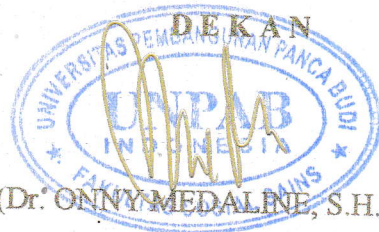
PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : SARAH ASDARI NASUTION
NPM : 1715310347
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI: PENGARUH SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PERCUT SEI TUAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



PEMBIMBING I

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : SARAH ASDARI NASUTION
NPM : 1715310347
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PERCUT SEI TUAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Sarah Asdari Nasution
NPM : 1715310347
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2021


4A139AJX530535019
Sarah Asdari Nasution
NPM: 1715310347

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarah Asdari Nasution
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 03 November 1996
NPM : 1715310347
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021
Yang membuat pernyataan



Sarah Asdari Nasution
NPM: 1715310347

Acc Sidang
Meja Hijau
4/8 21



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SARAH ASDARI NASUTION

NPM 1715310347

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 336/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SARAH ASDARI NASUTION

: 1715310347

Semester : Akhir

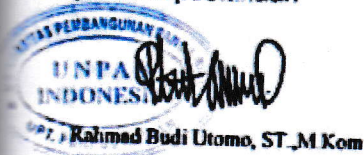
: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Sejak dihitung sejak tanggal 09 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Agustus 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Referensi : FM-PERPUS-06-01

: 01

Tgl : 04 Juni 2015

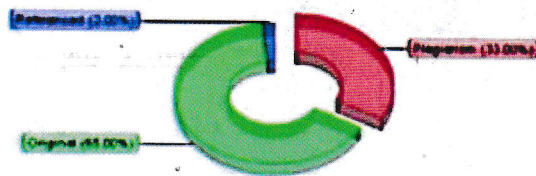
document SARAH ASDARI NASUTION 1715310347 MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1 Comparison Preset Rewrite 2 Detected language
- 1 Check type Internet Check



Detailed document body analysis

- 1 Relation chart



- 1 Distribution graph



1 Top sources of plagiarism 52

30% 6891 100%

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

UNIVERSITA
URUSAN PE

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Noinor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Acc Sibary
Maja Hijau
4/8 21



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh:

**SARAH ASDARI NASUTION
NPM 1715310347**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI .
MEDAN
2021**

Medan, 09 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SARAH ASDARI NASUTION
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 3 Nov 1996
 Nama Orang Tua : DHONY ASDARI NASUTION
 N. P. M : 1715310347
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082115333316
 Alamat : Jl. Bromo Gg analisa no 14

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Semangat kerja Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Percut Sei Tuan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

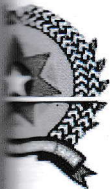
Hormat saya



SARAH ASDARI NASUTION
 1715310347

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

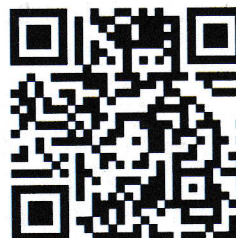
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

NISWANA : SARAH ASDARI NASUTION
NPM : 1715310347
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Slamet Widodo, SE., MM
Tema : Pengaruh Semangat kerja Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Percut Sei Tuan

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01	Acc	Disetujui	
02	acc sidsng hijau	Disetujui	

Medan, 01 November 2021
Dosen Pembimbing,



Slamet Widodo, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SARAH ASDARI NASUTION
NPM : 1715310347
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat kerja Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Percut Sei Tuan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
21 Juni 2021	acc sempro	Disetujui
04 Agustus 2021	Abstrak kata kunci semangat kerja bahasa inggrisnya diperbaiki	Revisi
04 Agustus 2021	Batasan Masalah poin satu diperbaiki tidak sesuai dengan variabel dan judul	Revisi
04 Agustus 2021	Landasan teori semangat kerja kenapa pakai motivasi kerja, sebab ada pengertian sendiri dari semangat kerja	Revisi
06 Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui

Medan, 01 November 2021
Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Hasrul Anwar Hasbuan S.E.M.M
 Dosen Pembimbing II : Stamet Widodo, S.E. M.M
 Nama Mahasiswa : SARAH ASDARI NASUTION
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310347
 jenjang Pendidikan : SI (strata satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Perhut Sei Tuan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21-Juni-2021	Acc sempro - landasan teori semangat kerja Kenapa pakai motivasi kerja, Sebab ada pengertian sendiri dan semangat kerja.	<i>JM</i>	
06-Agst-2021	Acc sidang mek hijau	<i>JM</i>	
01-Nov-2021	Acc Jilid lux	<i>JM</i>	

Medan, 22 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.K



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Hasrul Azwar Hasbuan, S.E.M.M
Dosen Pembimbing II : Slamet Widodo, S.E.M.M
Nama Mahasiswa : SARAH ASDARI NASUTION
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310347
Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21 - Juni - 2021	Acc Sempro - Abstrak kata kunci semangat kerja bahasa Inggrisnya diperbaiki - Batasan masalah poin satu diperbaiki tidak sesuai dengan Variabel dan Judul	<i>h.</i>	
06 - Agustus - 2021	Acc sidang meja hijau	<i>h.</i>	
01 - NOV - 2021	Acc Jilid Lux	<i>h.</i>	

Medan, 22 November 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.K.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai dengan seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa semangat, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan baik secara parsial maupun secara simultan. Dimana secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki t_{hitung} bernilai 4,263 dengan signifikan sebesar 0,000, budaya organisasi memiliki t_{hitung} bernilai 2,990 dengan signifikan sebesar 0,006, dan lingkungan kerja memiliki t_{hitung} bernilai 2,384 dengan signifikan sebesar 0,025 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel semangat kerja dengan t_{hitung} terbesar. Sedangkan secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang dihasilkan bernilai 96,395 dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 90,8% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari semangat, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Dimana kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap semangat, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

This research was conducted to examine the effect of morale, organizational culture, and work environment on the performance of civil servants at the Percut Sei Tuan Sub-district Office. The population in this research amounted to 30 employees with the entire population taken as research samples. Data collection was done by using the questionnaire method. The research data were analyzed quantitatively using multiple linear regression method with the help of SPSS 24.0 application. The results of the quantitative analysis showed that the spirit, organizational culture, and work environment have a positive and significant effect on the performance of the Percut Sei Tuan Sub-District Office employees, either partially or simultaneously. Where partially the t-test showed that work morale had a tcount of 4.263 with a significance of 0.000, organizational culture had a tcount of 2.990 with a significance of 0.006, and the work environment had a tcount of 2.384 with a significance of 0.025 so that the most dominant variable affecting employee performance was the variable morale with the greatest count. Meanwhile, simultaneously with the F test shows that the resulting Fcount was 96.395 with a significant value of 0.000. The results of the determination test showed that 90.8% of employee performance could be explained and obtained from the spirit, organizational culture, and work environment, while the rest was obtained from other factors. Where employee performance had a very strong relationship to the spirit, organizational culture, and work environment.

Keywords: Morale, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Percut Sei Tuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Slamet Widodo, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Dhoni Asdari Nst serta Ibunda Jopy Artika tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Kepada Camat, seluruh Kabid, Kasi, dan seluruh staf Kantor Camat Percut Sei Tuan yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, September 2021
Penulis

Sarah Asdari Nasution
NPM : 1715310347

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah	11
1. Batasan Masalah	11
2. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
c. Penilaian Kinerja Pegawai	23
d. Metode Pengukuran Kinerja	25
e. Tujuan Penilaian Kinerja	26
f. Indikator Kinerja	27
2. Semangat Kerja.....	28
a. Pengertian Semangat Kerja	28
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	30
c. Indikator Semangat Kerja	30
3. Budaya Organisasi	32
a. Pengertian Budaya Organisasi	32
b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi	33
c. Pembagian Budaya Organisasi.....	35
d. Pembentukan Budaya Organisasi.....	36
e. Indikator Budaya Organisasi.....	37
4. Lingkungan Kerja	38
d. Pengertian Lingkungan Kerja	38

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	40
f. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	42
g. Manfaat Lingkungan Kerja	43
h. Indikator Lingkungan Kerja.....	44
B. Penelitian Terdahulu.....	45
C. Kerangka Konseptual	49
1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	50
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	51
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	52
4. Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	53
D. Hipotesis	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	56
1. Lokasi Penelitian.....	56
2. Waktu Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel.....	57
1. Populasi.....	57
2. Sampel	58
3. Jenis Data.....	58
4. Sumber Data	58
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	59
1. Variabel Penelitian.....	59
a. Variabel Dependen (Y)	59
b. Variabel Independen (X).....	60
2. Definisi Operasional	61
E. Skala Pengukuran Variabel	63
F. Teknik Pengumpulan Data	64
G. Teknik Analisa Data	65
1. Analisis Frekuensi Data	65
2. Uji Kualitas Data	65
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	66
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	66
3. Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Uji Normalitas.....	68
b. Uji Multikolinearitas	70
c. Uji Heteroskedastisitas.....	71
4. Regresi Linear Berganda	73
5. Uji Hipotesis	74
a. Uji Parsial (Uji t).....	74
b. Uji Simultan (Uji F)	76
6. Koefisien Determinasi (R^2)	77

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	79
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	79

a.	Gambaran Kantor Camat Percut Sei Tuan	79
b.	Visi dan Misi	80
c.	Struktur Organisasi.....	81
2.	Frekuensi Karakteristik Responden	81
a.	Jenis Kelamin Responden	81
b.	Usia Responden.....	82
c.	Pendidikan Terakhir Responden	83
d.	Golongan Jabatan Responden	83
e.	Honor Responden	84
f.	Status Pernikahan Responden	85
3.	Frekuensi Jawaban Responden	86
a.	Semangat Kerja (X_1)	87
b.	Budaya Organisasi (X_2).....	89
c.	Lingkungan Kerja (X_3).....	92
d.	Kinerja Pegawai (Y).....	96
4.	Uji Kualitas Data.....	99
a.	Uji Validitas	99
b.	Uji Reliabilitas.....	102
5.	Uji Asumsi Klasik.....	104
a.	Uji Normalitas Data.....	105
b.	Uji Multikolinearitas	108
c.	Uji Heteroskedastisitas	109
6.	Uji Regresi Linear Berganda.....	112
7.	Uji Hipotesis	114
a.	Uji Simultan (Uji F).....	114
b.	Uji Parsial (Uji t)	116
8.	Uji Determinasi	119
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	121
1.	Hipotesis H_1	121
2.	Hipotesis H_2	123
3.	Hipotesis H_3	125
4.	Hipotesis H_4	126

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	128
B.	Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai	5
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Semangat Kerja	6
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Budaya Organisasi	8
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja	9
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	56
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert	63
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	84
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor	85
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	85
Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan	86
Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	86
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (X_1)	87
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)	90
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	93
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	96
Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Semangat Kerja (X_1)	100
Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Budaya Organisasi (X_2)	101
Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	101
Tabel 4.16. Hasil Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	102
Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Semangat Kerja (X_1)	103
Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Budaya Organisasi (X_2)	104
Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	104
Tabel 4.20. Hasil Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	104
Tabel 4.21. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	107
Tabel 4.22. Hasil Uji Multikolinearitas	108
Tabel 4.23. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	111
Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	113
Tabel 4.25. Hasil Uji F	115
Tabel 4.26. Hasil Uji t	117
Tabel 4.27. Hasil Uji Determinasi	120
Tabel 4.28. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	120

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Percut Sei Tuan	81
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	105
Gambar 4.3. Historgam P-P Plot Uji Normalitas	106
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latarbelakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Untuk pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugasnya diantaranya sangat diperlukan suatu strategi komunikasi yang baik dalam setiap menghadapi persoalan tugas. Dalam menjalankan kegiatan perkantoran tentu saja terjadi sebuah komunikasi antara orang satu orang dengan orang lainnya untuk menyampaikan suatu informasi. Karena dalam suatu hubungan bersosial tidak terlepas dari sebuah komunikasi. Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan.

Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika setiap pegawai mampu memberikan kinerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Deikme (2016) dalam penelitiannya menunjukkan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Sofyan (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan BAPPEDA. Handayani (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Balitsa Lembang.

Nitisemito (2017:427) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut memiliki dampak terhadap lingkungan kerja baik yang memiliki kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap segala macam kegiatan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

Nitisemito (2017:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

Kantor Camat Percut Sei Tuan merupakan sebuah instansi pemerintah di atas pemerintah desa namun di bawah pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Kecamatan

mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati.

Kantor Camat Percut Sei Tuan memiliki pegawai yang terbagi menjadi 2 bagian utama, yaitu pegawai yang berstatus PNS dan pegawai yang berstatus sebagai honorer. Baik pegawai yang berstatus PNS atau yang berstatus Honorer wajib memiliki kinerja yang baik agar masyarakat dapat terlayani dengan baik sehingga visi dan misi dari instansi dapat tercapai.

Sebagai instansi pemerintah yang masyarakat di Kecamatan Percut Sei Tuan dan pemerintahan desa di bawahnya, maka setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dalam pencatatan kependudukan yang dapat mengganggu administrasi kependudukan. Komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan membuat setiap pegawai harus mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja yang dihasilkan dari setiap pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Selain itu, hasil pekerjaan yang sering direvisi oleh atasan menunjukkan pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan atasan atau standar instansi. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang

pegawai menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi	8	40%	12	60%
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	6	30%	14	70%
3	Pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	6	30%	14	70%
4	Pegawai mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain	10	50%	10	50%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi. Lalu hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Selanjutnya, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memiliki kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja yang lain. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

Semangat kerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan seharusnya tinggi, mengingat terdapat banyak bonus, insentif, dan promosi peningkatan golongan

yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yaitu pegawai yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang baik. Namun hasil observasi menunjukkan bahwa hal-hal tersebut dirasa kurang cukup untuk memberikan pegawai motif dan harapan untuk mendorong mereka untuk terus berprestasi. Pegawai merasa karena mereka berstatus sebagai PNS, maka bonus, insentif, dan promosi tetap dapat dimiliki dengan mudah tanpa harus diiringi dengan kinerja yang baik. Pegawai justru mengalami ketidaksiplinan yang mengindikasikan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Masih cukup banyak pegawai yang masih datang terlambat ke kantor. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan, padahal terdapat peraturan jelas bahwa pegawai harus datang tepat waktu dan dilarang meninggalkan kantor jika bukan urusan pekerjaan sehingga ketaatan pegawai terhadap peraturan cukup rendah. Hal ini membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Namun, *turnover intention* pegawai tidak ada selama ini, dimana semua pegawai tidak ingin berhenti bekerja dari instansi tetapi selama bekerja semangat kerja yang ditunjukkan cukup rendah. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada semangat kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	7	35%	13	65%
2	Pegawai selalu datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan.	5	25%	15	75%
3	Pegawai tidak pernah merasa jenuh dan berpikiran untuk berhenti bekerja dari instansi	16	80%	4	20%
4	Pegawai merasa puas dengan apa yang didapatkan di instansi	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Lalu hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka selalu datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan. Selanjutnya, terdapat 16 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah merasa jenuh dan berpikiran untuk berhenti bekerja dari instansi. Terakhir, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan apa yang didapatkan di instansi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Masalah utama pada motivasi kerja pegawai berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan yaitu pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya dan datang bekerja tidak tepat waktu yang menunjukkan rasa semangat yang rendah dalam bekerja. Hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai juga mengakui bahwa mereka suka menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi selesai lebih lama.

Budaya organisasi dari pegawai kantor Camat Percut Sei Tuan tidak terlalu baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai yang menganggap pimpinan tidak mampu men-*support* pegawai namun justru hanya meminta hasil. Pimpinan juga dianggap kurang memberikan pujian kepada pegawai yang berada di bawahnya sehingga pegawai tidak termotivasi untuk menjadi lebih baik. Pegawai juga dirasa sering mengabaikan visi dan misi kecamatan dalam bekerja karena kurangnya pengawasan. Pegawai merasa telah berada di titik aman dimana posisi pegawai sulit untuk dipecat sehingga hal ini tidak memberikan motivasi kepada pegawai menjadi lebih baik dan memberikan yang terbaik. Hal-hal

ini membuat budaya organisasi di instansi menjadi kurang baik. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada budaya organisasi seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pimpinan memberikan support kepada semua pegawai agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik	7	35%	13	65%
2	Setiap pegawai instansi mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi	9	45%	11	55%
3	Pegawai merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi	7	35%	13	65%
4	Pegawai termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa pimpinan mampu memberikan support kepada semua pegawai agar memberikan hasil kerja yang terbaik. Lalu hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka para pegawai di instansi mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi. Selanjutnya, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi. Terakhir, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada budaya organisasi pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Masalah utama pada budaya organisasi pegawai yaitu pegawai sering melupakan visi dan misi perusahaan sehingga tidak mampu bekerja dengan memberikan yang terbaik dan sulit menjalin kerjasama dengan pegawai lain.

Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan nyaman baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Nitisemito (2017:185) menjelaskan bahwa lingkungan fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, sedangkan Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga tidak mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa pendingin ruangan yang mati yang menyebabkan suhu udara di beberapa ruangan meningkat dan kurang nyaman. Namun, lingkungan non-fisik seperti hubungan antar pegawai terjalin dengan sangat baik walaupun untuk keadilan organisasi, terdapat pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil karena golongan dan jabatannya yang masih rendah. Walaupun begitu, sangat jarang terjadi konflik sehingga berbagai gesekan-gesekan kecil antar pegawai dapat dengan segera terselesaikan dan tidak membesar. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kantor menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	7	35%	13	65%
2	Area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	9	45%	11	55%
3	Alat pendingin yang digunakan kantor selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya	10	50%	10	50%

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
4	Lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	5	25%	15	75%
5	Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain	10	50%	10	50%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa kantor menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Lalu hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman. Selanjutnya, hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa alat pendingin yang digunakan kantor selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya. lalu, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Terakhir, hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Masalah utama pada lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja kantor pegawai yang tidak selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sehingga membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Pengaruh Semangat Kerja,**

Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Percut Sei Tuan

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya dan datang bekerja tidak tepat waktu yang menunjukkan rasa semangat yang rendah dalam bekerja.
2. Pegawai sering melupakan visi dan misi perusahaan sehingga tidak mampu bekerja dengan memberikan yang terbaik.
3. Lingkungan kerja pegawai yang belum terjaga kerapian dan kebersihannya sehingga membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja.
4. Pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

C. Batasan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya mencari pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
- b. Objek pada penelitian ini dibatasi hanya pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Camat Percut Sei Tuan.

2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan?
- b. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan?
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan?
- d. Apakah semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

- d. Untuk mengetahui apakah semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Kantor Camat dan Pemerintahan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan, maka diharapkan pihak manajemen instansi Kantor Camat Percut Sei Tuan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan instansi dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan

pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Diana Khairani Sofyan pada tahun 2016 yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Percut Sei Tuan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X) dan sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, penelitian saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
2. **Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 63 orang pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2016, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga September 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Surabaya, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Percut Sei Tuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditujukan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Gibson (2015:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap

unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2017:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Semangat Kerja dan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan berantusias penuh semangat dalam bekerja. Jika karyawan memiliki dorongan dan rasa semangat yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan dan rasa semangat kerja yang tinggi membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Osborn dan Plastrik (2015:231) menjelaskan beberapa faktor memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

2) Etos Kerja

Etos kerja yang menjadi kepribadian karyawan dimana antusias kerja karyawan menjadi konsep utama dalam bekerja.

3) Budaya Organisasi

Suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.

4) Disiplin Kerja

Ketaatan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.

5) Semangat dan Motivasi Kerja

Adanya dorongan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

6) Komitmen Kerja

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

7) Karakteristik Pekerjaan

Konsep pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidang pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Sutrisno (2016:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar

mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi

prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan

dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, pegawai yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis. Jalan yang lebih berat bagi pihak instansi dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya, diharapkan para pegawai dalam pekerjaan saat itu.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2017:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) Rating Scales

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) Checklist

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) Critical Review Method

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) Performance Test and Observation

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) Comparative Evaluation Approach

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Indikator Kinerja

Kasmir (2018:173) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis

pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Richard (2015:82) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara

efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nitisemito (2017:127) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, Tohardi (2015:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan

2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat Berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ daripada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

c. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2017:131) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja.

3) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4) Tuntutan

Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Ndraha (2015:42) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya organisasi memberikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam

sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Budaya organisasi tidak hanya suasana, tetapi suatu nilai-nilai yang dianut di kelompok kerja yang sama diyakini sebagai yang terbaik ditempat kerja, merupakan campuran dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut. Budaya organisasi bukanlah budaya perusahaan atau *corporate culture*, budaya organisasi adalah budayanya pekerja, berbeda dengan budaya *corporate* yang merupakan kumpulan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Budaya organisasi juga bukanlah *given* atau pemberian karena budaya organisasi adalah sesuatu yang dibentuk sesuai dengan keinginan organisasi, dan ada dua dimensi yang menyertainya adalah cocok dan kuat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut Ndraha (2015:47), budaya organisasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Budaya organisasi berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya organisasi yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya organisasi akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya organisasi yang baik membutuhkan waktu yang relatif lama, sehingga memerlukan perlu pembenahan-pembenahan mulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya organisasi diawali tingkat kesadaran pemimpin. Budaya organisasi terbentuk dalam satuan kerja atau

organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya organisasi terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Menurut Triguno (2016:35). pembentukan budaya organisasi terjadi pada saat lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

c. Pembagian Budaya Organisasi

Paramita dalam Ndraha (2015:81), budaya organisasi dapat dibagi menjadi:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Robbins (2015:35) menyatakan sikap dapat didefinisikan sebagai hasil penelitian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan, atau sebaliknya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat

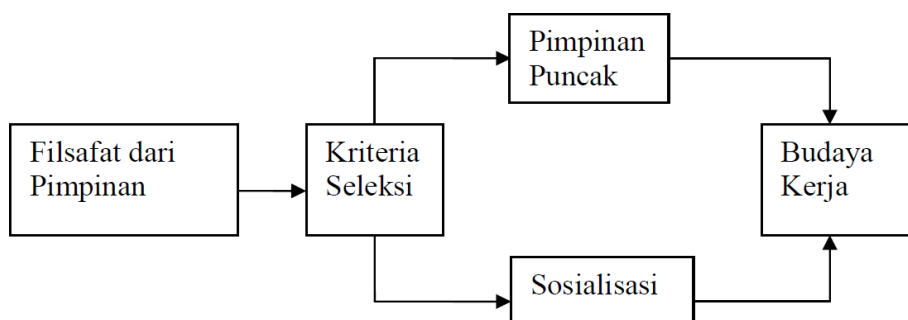
untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

d. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya organisasi akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya organisasi merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Robbins (2015:78) menyatakan budaya organisasi dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pimpinannya. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang pada akhirnya akan muncul budaya organisasi yang diinginkan.



Gambar 2.1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Sumber: Robbins (2015:78)

e. Indikator Budaya Organisasi

Moekijat (2016:49) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

2) Mengedepankan Misi Perusahaan

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan

3) Proses Pembelajaran

Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

4) Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2017:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2016:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi Informasi yang Baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi Kerja yang Baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem Pengupahan yang Jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

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

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi Ruangan

Kondisi pencahayaan dan suhu udara yang sesuai untuk karyawan sehingga karyawan nyaman bekerja.

- 2) Tata Ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

3) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

4) Keadilan Organisasi

Sikap dan perlakuan pimpinan dan rekan kerja yang tidak membeda-bedakan antar satu karyawan dengan karyawan lain

5) Hubungan antara karyawan

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi ruangan, tata ruangan, fasilitas, keadilan organisasi, dan hubungan antar karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan dan juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ishak Syahropi. (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang).	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
2	Abdul Aziz Nugraha Pratama, dan Aprina Wardani. (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	<i>Path Analysis</i>	Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
3	Rina Dwi Handayani. (2016)	Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang	Lingkungan dan Semangat Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan
4	Yurinas (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Budaya Organisasi	Kinerja Guru	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 12 Merangin sebesar 31,40% kemudian sisanya sebesar 68,60% hal ini dipengaruhi oleh faktor yang lain.
5	Pilatus Deikme (2016)	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
6	Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						Kinerja Pegawai. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang
7	Diana Khairani Sofyan (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja
8	Dwi Agung Nugroho Arianto (2016)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja	Kinerja Tenaga Pengajar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
9	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
10	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian melalui uji t dan uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
11	Feel, Herlambang, & Rozzaid (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Terhadap Kinerja Pegawai	Dan Lingkungan Kerja			secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
12	Hamdani & Zulfikar. (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
13	Parhusip, Alamsyah, & Rahman. (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama	Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama
14	Hartati, Sasmita, & Rama. (2017)	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu	Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel semangat kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu Potensi Utama
15	Yenti (2019)	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan	Semangat Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian disimpulkan bahwa Semangat Kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan
16	Nasution (2019)	Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	Remunerasi Dan Semangat Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan
17	Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap	Budaya Organisasi Dan Komitmen	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kinerja Karyawan	Organisasi			Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan
18	Hendra (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
19	Rizal, Zamzam, & Marnisah (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya	Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya
20	Praci, Yuliana, & Suyuthie (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Di Hotel Daima Padang

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram.

Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (2017:427) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Siagian (2016:57) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut memiliki dampak terhadap lingkungan kerja baik yang memiliki kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap segala macam kegiatan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajemen perusahaan pada dasarnya berusaha dengan keras guna menumbuhkan sebuah semangat kerja karyawan yang tinggi yang dapat

dihandalkan dalam menghadapi persaingan usaha yang begitu ketat. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu, tidak mangkir, dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja menurun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah semangat kerja. Sutrisno (2016:152) juga mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, tentu saja kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika rasa semangat karyawan dalam bekerja menurun untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Teori ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) dan Handayani (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu

kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Hubeis (2015:56) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga budaya yang melekat pada organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja mereka. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yurinas (2019), Deikme (2016), serta Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (2017:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak

terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

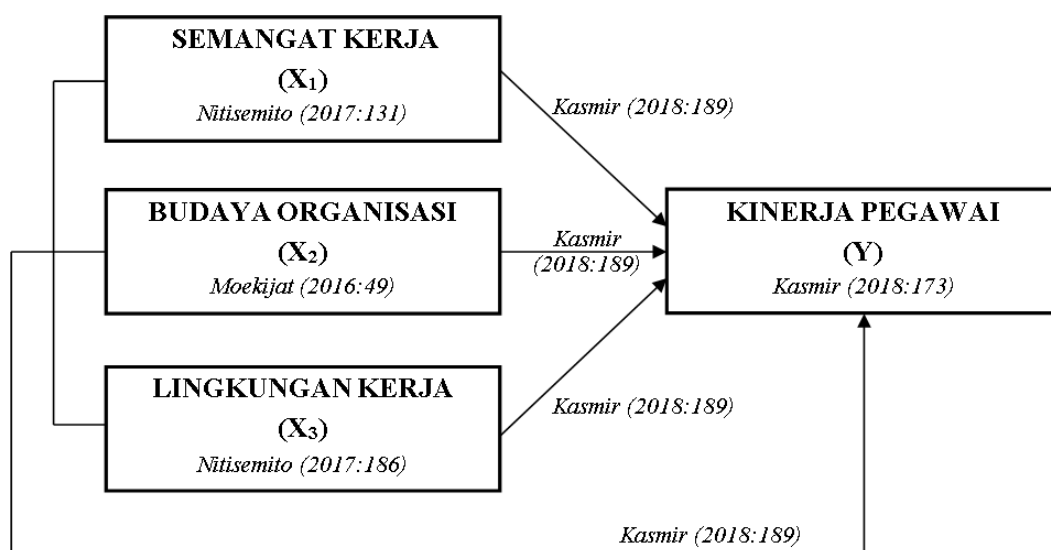
Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2016:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih, rapi, nyaman serta didukung dengan hubungan antar karyawan yang baik akan meningkatkan rasa semangat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), dan Arianto (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2017:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai dapat digambarkan ke dalam suatu bagan diagram kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Kerangka konseptual tersebut di atas menggambarkan hubungan variabel bebas semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sehingga pada penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari semangat kerja, budaya organisasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Kasmir (2018:189).

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2017:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H₁ : Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

H₂ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

H₄ : Semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang dan Pakpahan (2017:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang dan Pakpahan (2017:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Percut Sei Tuan yang beralamat di Jalan Usman Siddik No.22, Bandar Khalipah, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan menghabiskan waktu enam bulan yang dimulai dari bulan Mei hingga Oktober 2021. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal											■													
6	Persiapan Instrumen																								
7	Pengumpulan Data																								
8	Pengolahan Data																								
9	Analisis dan Evaluasi																								
10	Penulisan Laporan																								
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan																								
12	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Oleh Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2017:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini berjumlah 30 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada di Kantor Camat Percut Sei Tuan hanya berjumlah 30 orang pegawai, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada yaitu 30 orang pegawai dijadikan sebagai responden untuk sampel penelitian.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2016:17) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data-data yang bersumber dari dokumentasi dan catatan perusahaan.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada setiap responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2017:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2017:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Variabel Independen (X)

Manullang dan Pakpahan (2017:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Semangat Kerja (X_1)

NitiseMITO (2017:127) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

2) Budaya Organisasi (X_2)

Moekijat (2016:45) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Nitisemito (2017:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Semangat Kerja (X_1)	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2017:127)	1. Produktivitas kerja 2. Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tuntutan Nitisemito (2017:131)	1. Tingkat produktivitas kerja dari pegawai dalam bekerja 2. Kehadiran pegawai dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan 3. Keinginan pegawai untuk berhenti bekerja 4. Berbagai tuntutan yang muncul dari diri pegawai akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
2	Budaya Organisasi (X ₂)	<p>Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.</p> <p>Moekijat (2016:45)</p>	<p>1. Perilaku Pemimpin 2. Mengedepankan Misi Perusahaan 3. Proses Pembelajaran 4. Motivasi</p> <p>Moekijat (2016:49)</p>	<p>1. Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan. 2. Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan. 3. Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan. 4. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.</p>	Likert
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	<p>Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>Nitisemito (2017:183)</p>	<p>1. Kondisi Ruangan 2. Tata Ruangan 3. Fasilitas 4. Keadilan Organisasi 5. Hubungan antara Pegawai</p> <p>Nitisemito (2017:186)</p>	<p>1. Kondisi pencahayaan dan suhu udara yang sesuai untuk karyawan sehingga karyawan nyaman bekerja. 2. Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja. 3. Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 4. Sikap dan perlakuan pimpinan dan rekan kerja yang tidak membeda-bedakan antar satu karyawan dengan karyawan lain 5. Adanya sebuah korelasi hubungan</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama..	
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Kasmir (2018:173)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. 4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat.	Likert

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2017:98) menerangkan bahwa skala likert dirancang oleh Likert

untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal

memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dimana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, raport, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2017:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2017:96).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2017:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

b) Normal *Probability Plot* (Normal P-P Plot)

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*.

Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov

dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2017:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2017:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Sedangkan Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance\ value = (1 - R^2)$$

Dimana R^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance\ value} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2017:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2017:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*.

Manullang dan Pakpahan (2017:200-202) menjelaskan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model

menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2017:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2017:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2017:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Semangat Kerja

X_2 = Variabel Bebas Budaya Organisasi

X_3 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Sugiyono (2016:300-301) menjelaskan bahwa nilai dari t hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X_1 :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Pengujian X_2 :

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Pengujian X_3 :

- 1) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- 2) $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Manullang dan Pakpahan (2017:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k= Jumlah variabel bebas (independen)

n= Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas semangat kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Percut Sei Tuan.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas semangat kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan

kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2017:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut

sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Gambaran Kantor Camat Percut Sei Tuan

Percut Sei Tuan merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. Ada sekitar 18 daftar Desa yang terletak di dalam kecamatan ini, yaitu: Amplas, Bandar Khalipah, Bandar Klippa, Bandar Setia, Cinta Damai, Cinta Rakyat, Kolam, Laut Dendang, Medan Estate, Pematang Lalang, Percut, Saentis, Sambirejo Timur, Sampali, Sei Rotan, Tanjung Rejo, Tanjung Selamat, Tembung. Di kecamatan Percut Sei Tuan juga terdapat dua buah universitas ternama di Sumatera Utara yaitu Universitas Negeri Medan, dan UIN Sumatra Utara.

Kecamatan Percut Sei Tuan terletak pada ketinggian 0 – 20 M dari permukaan laut dengan luas wilayah $\pm 190,79$ km² dan beriklim tropis. Adapun batas wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan adalah sebagai berikut:

1) Utara

Berbatasan dengan selat malaka

2) Timur

Berbatasan dengan Kecamatan Batang Kuis dan Kecamatan Pantai Labu

3) Selatan

Berbatasan dengan Kota Medan.

4) Barat

Berbatasan dengan Kecamatan Labuhan Deli dan Kota Medan.

Jumlah penduduk di Kecamatan Percut Sei Tuan sebesar 353.588 jiwa dengan kepadatan penduduk 1.802 jiwa/km². Kecamatan Percut Sei Tuan terdiri dari 18 desa, 2 kelurahan, 230 dusun dan 24 lingkungan.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Deli Serdang yang maju dan berdaya saing dengan masyarakatnya yang Religious dan Bersatu dalam Kebhinekaan.

2) Misi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Kantor Camat Percut Sei Tuan, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

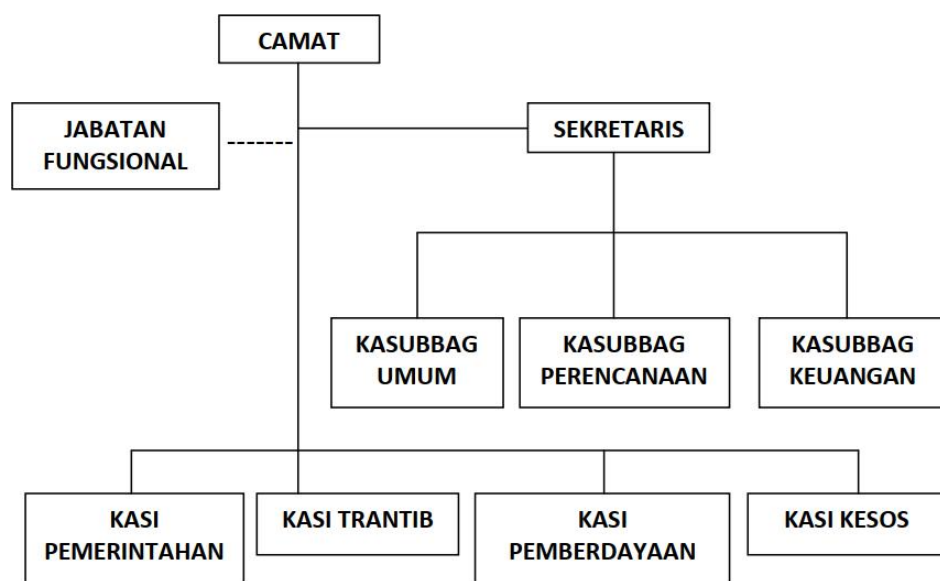
- a) Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guna menciptakan masyarakat Kabupaten Deli Serdang yang berpendidikan dan memiliki jiwa yang sehat.
- b) Pengembangan wilayah dan pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan. Guna terwujudnya pemerataan pembangunan yang didukung oleh ketersediaan infrastruktur dasar yang memadai dalam mewujudkan Kabupaten Deli Serdang yang maju.
- c) Membangun perekonomian yang kokoh dan berkeadilan.

Misi ini dalam rangka meningkatkan perekonomian masyarakat yang berdaya saing (memiliki nilai tambah) guna peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- d) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, peran sosial kemasyarakatan dan budaya daerah.
- e) Meningkatkan kinerja kelembagaan pemerintah, profesionalisme aparatur dan supremasi hukum.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Kantor Camat Percut Sei Tuan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Percut Sei Tuan

Sumber: Kantor Camat Percut Sei Tuan (2021)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 30 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan dengan karakteristik seperti yang ditunjukkan pada pembahasan berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	14	46,7
	Wanita	16	53,3
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 14 orang responden (46,7%) yang berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 16 orang responden (53,3%) berjenis kelamin wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Kurang dari 21 Tahun	0	0,0
	21 - 25 Tahun	2	6,7
	26 - 30 Tahun	4	13,3
	31 - 35 Tahun	5	16,7
	36 - 40 Tahun	7	23,3
	41 - 45 Tahun	4	13,3
	45 - 50 Tahun	4	13,3
	Di Atas 50 Tahun	4	13,3
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat seorang pun responden (0,0%) yang berusia kurang dari 21 tahun, terdapat 2 orang responden (6,7%) yang berusia di antara 21-25 tahun, terdapat 4 orang responden (13,3%) yang berusia di antara 26-30 tahun, 5 orang responden (16,7%) yang berusia antara 31-35 tahun, 7 orang responden (23,3%) yang berusia di antara 36-40 tahun, 4 orang responden (13,3%) yang berusia di antara 41-45 tahun, 4 orang responden (13,3%) yang berusia di antara 46-

50 tahun, sisanya 4 orang responden (13,3%) di antaranya berusia di atas 50 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 36-40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	4	13,3
	D3	1	3,3
	S1	18	60,0
	Strata-2	7	23,3
	Strata-3	0	0,0
Jumlah		92	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat 4 orang responden (13,3%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 1 orang responden (3,3%) berpendidikan terakhir D3, 18 orang responden (60,0%) berpendidikan terakhir S1, 7 orang responden (23,3%) di antaranya berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1.

d. Golongan Jabatan Responden

Karakteristik responden berdasarkan golongan jabatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik	Jumlah	%	
Golongan	II/a	1	3,3
	II/b	2	6,7
	II/c	1	3,3
	II/d	1	3,3
	III/a	4	13,3
	III/b	9	30,0
	III/c	7	23,3
	III/d	3	10,0
	IV/a	2	6,7
Jumlah	30	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden (3,3%) yang memiliki golongan jabatan II/a, 2 orang responden (6,7%) yang memiliki golongan jabatan II/b, 1 orang responden (3,3%) yang memiliki golongan jabatan II/c, 1 orang responden (3,3%) yang memiliki golongan jabatan II/d, 4 orang responden (13,3%) yang memiliki golongan jabatan III/a, 9 orang responden (30,0%) yang memiliki golongan jabatan III/b, 7 orang responden (23,3%) yang memiliki golongan jabatan III/c, 3 orang responden (10,0%) yang memiliki golongan jabatan III/d, dan sisanya 2 orang responden (6,7%) yang memiliki golongan jabatan IV/a. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki golongan jabatan III/b.

e. Honor Responden

Karakteristik responden berdasarkan honor pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

Karakteristik		Jumlah	%
Honor	Di Bawah Rp. 4 Juta	3	10,0
	Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta	2	6,7
	Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta	13	43,3
	Rp. 8 Juta - Rp. 10 Juta	10	33,3
	Di Atas Rp. 10 Juta	2	6,7
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa terdapat 3 orang responden (10,0%) yang memiliki gaji di bawah Rp. 4 Juta, 2 orang responden (6,7%) yang memiliki gaji Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta, 13 orang responden (43,3%) yang memiliki gaji Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta, 10 orang responden (33,3%) yang memiliki gaji Rp. 8 Juta - Rp. 10 Juta, dan sisanya 2 orang responden (6,7%) yang memiliki gaji di atas Rp. 10 Juta. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki gaji Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta.

f. Status Pernikahan Responden

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	6	20,0
	Menikah	23	76,7
	Janda/Duda	1	3,3
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat 6 orang responden (20,0%) yang berstatus belum pernah menikah, 23 orang responden (76,7%) berstatus telah menikah, dan sisanya 1 orang responden

(3,3%) berstatus duda/janda. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berstatus telah menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator memiliki beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Rata-rata jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan berdasarkan tabel di atas memiliki lima buah kategori yaitu, sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden. Berikut adalah frekuensi

jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang diberikan:

a. Semangat Kerja (X_1)

Variabel Semangat Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja, Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu, *Turnover Intention*, dan Tuntutan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (X_1)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Produktivitas Kerja	X _{1,1}	0	1	3	11	15	4,3333
	X _{1,2}	0	1	6	10	13	4,1667
Absensi & Ketepatan Waktu	X _{1,3}	0	0	5	9	16	4,3667
	X _{1,4}	1	1	2	12	14	4,2333
<i>Turnover Intention</i>	X _{1,5}	1	1	2	14	12	4,1667
	X _{1,6}	0	0	2	12	16	4,4667
Tuntutan	X _{1,7}	0	1	3	15	11	4,2000
	X _{1,8}	0	0	3	18	9	4,2000

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel pengembangan karir pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{1,1} yang berbunyi: “Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,3333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- 2) Untuk item pertanyaan X_{1,2} yang berbunyi: “Pegawai memaksimalkan waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan

semua tugas dan tanggungjawab pegawai”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memaksimalkan waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab pegawai.

- 3) Untuk item pertanyaan $X_{1,3}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki tingkat kehadiran yang sangat tinggi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (53,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,3667 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kehadiran yang sangat tinggi.
- 4) Untuk item pertanyaan $X_{1,4}$ yang berbunyi: “Pegawai selalu datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan.
- 5) Untuk item pertanyaan $X_{1,5}$ yang berbunyi: “Pegawai tidak pernah merasa jenuh dan berpikiran untuk berhenti bekerja dari instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1667

(kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah merasa jenuh dan berpikiran untuk berhenti bekerja dari instansi.

- 6) Untuk item pertanyaan $X_{1,6}$ yang berbunyi: “Pegawai tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (53,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,4667 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini.
- 7) Untuk item pertanyaan $X_{1,7}$ yang berbunyi: “Pegawai merasa puas dengan apa yang didapatkan di instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2000 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan apa yang didapatkan di instansi.
- 8) Untuk item pertanyaan $X_{1,8}$ yang berbunyi: “Pegawai merasa nyaman dan senang bekerja di instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 responden (60,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2000 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dan senang bekerja di instansi.

b. Budaya Organisasi (X_2)

Variabel Budaya Organisasi (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Perilaku Pemimpin, Mengedepankan Misi Perusahaan,

Proses Pembelajaran, dan Motivasi. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Perilaku Pemimpin	X _{2,1}	0	0	3	12	15	4,4000
	X _{2,2}	1	3	8	14	4	3,5667
Menedepankan Misi Perusahaan	X _{2,3}	1	3	8	14	4	3,5667
	X _{2,4}	0	2	3	11	14	4,2333
Proses Pembelajaran	X _{2,5}	2	0	1	15	12	4,1667
	X _{2,6}	0	2	2	8	18	4,4000
Motivasi	X _{2,7}	0	1	3	13	13	4,2667
	X _{2,8}	0	5	2	13	10	3,9333

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{2,1} yang berbunyi: “Pimpinan memberikan support kepada semua pegawai agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,4000 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan support kepada semua pegawai agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik.
- 2) Untuk item pertanyaan X_{2,2} yang berbunyi: “Pimpinan instansi dapat dijadikan sebagai tauladan yang baik bagi setiap pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5667

(kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan instansi dapat dijadikan sebagai tauladan yang baik bagi setiap pegawai.

- 3) Untuk item pertanyaan $X_{2,3}$ yang berbunyi: “Pimpinan mendorong agar setiap pegawai bekerja untuk mewujudkan visi dan misi instansi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mendorong agar setiap pegawai bekerja untuk mewujudkan visi dan misi instansi
- 4) Untuk item pertanyaan $X_{2,4}$ yang berbunyi: “Setiap pegawai instansi mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai instansi mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi.
- 5) Untuk item pertanyaan $X_{2,5}$ yang berbunyi: “Instansi mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua pegawai.

- 6) Untuk item pertanyaan $X_{2,6}$ yang berbunyi: “Pegawai merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (60,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,4000 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi.
- 7) Untuk item pertanyaan $X_{2,7}$ yang berbunyi: “Pegawai termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju atau sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2667 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
- 8) Untuk item pertanyaan $X_{2,8}$ yang berbunyi: “PNS adalah profesi yang mulia yang membuat diri pegawai bermanfaat bagi orang lain dan negara”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9333 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa PNS adalah profesi yang mulia yang membuat diri pegawai bermanfaat bagi orang lain dan negara.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kondisi Ruangan, Tata Ruangan, Fasilitas, Keadilan

Organisasi, dan Hubungan antara Pegawai. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Kondisi Ruangan	X _{3,1}	0	2	5	13	10	4,0333
	X _{3,2}	0	1	3	11	14	4,2667
Tata Ruangan	X _{3,3}	0	1	9	12	8	3,9000
	X _{3,4}	1	1	4	13	11	4,0667
Fasilitas	X _{3,5}	2	0	6	11	11	3,9667
	X _{3,6}	0	1	4	12	13	4,2333
Keadilan Organisasi	X _{3,7}	0	0	7	11	12	4,1667
	X _{3,8}	0	3	4	10	13	4,1000
Hubungan antara Pegawai	X _{3,9}	0	0	6	11	13	4,2333
	X _{3,10}	0	3	6	11	10	3,9333

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel loyalitas pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{3,1} yang berbunyi: “Area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0333 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.
- 2) Untuk item pertanyaan X_{3,2} yang berbunyi: “Alat pendingin yang digunakan instansi selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden

- (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2667 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa alat pendingin yang digunakan instansi selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya.
- 3) Untuk item pertanyaan $X_{3,3}$ yang berbunyi: “Lingkungan kerja pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 12 responden (40,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.
 - 4) Untuk item pertanyaan $X_{3,4}$ yang berbunyi: “Lingkungan instansi memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tepat sehingga menambah kenyamanan bagi pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan instansi memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tepat sehingga menambah kenyamanan bagi pegawai.
 - 5) Untuk item pertanyaan $X_{3,5}$ yang berbunyi: “Instansi menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, mayoritas responden menjawab setuju atau sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (36,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa instansi menyediakan fasilitas

yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.

- 6) Untuk item pertanyaan $X_{3,6}$ yang berbunyi: “Peralatan yang disediakan instansi bekerja dengan sangat baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa peralatan yang disediakan instansi bekerja dengan sangat baik.
- 7) Untuk item pertanyaan $X_{3,7}$ yang berbunyi: “Pegawai diperlakukan secara adil oleh pimpinan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (40,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diperlakukan secara adil oleh pimpinan
- 8) Untuk item pertanyaan $X_{3,8}$ yang berbunyi: “Pimpinan menunjukkan sikap yang bersahabat terhadap setiap pegawai tanpa terkecuali”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menunjukkan sikap yang bersahabat terhadap setiap pegawai tanpa terkecuali.
- 9) Untuk item pertanyaan $X_{3,9}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 13

responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain

- 10) Untuk item pertanyaan $X_{3,10}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan pegawai diluar divisi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 11 responden (36,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9333 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan pegawai diluar divisi

d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Kualitas Kerja	Y ₁	0	1	3	11	15	4,3333
	Y ₂	0	0	3	13	14	4,3667
Kuantitas Kerja	Y ₃	0	3	12	12	3	3,5000
	Y ₄	0	1	3	14	12	4,2333
Pemanfaatan Waktu	Y ₅	2	1	4	11	12	4,0000
	Y ₆	0	1	3	16	10	4,1667
Kerjasama Tim	Y ₇	0	0	1	10	19	4,6000
	Y ₈	0	2	3	12	13	4,2000

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan Y_1 yang berbunyi: “Hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan instansi dan atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,3333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan instansi dan atasan.
- 2) Untuk item pertanyaan Y_2 yang berbunyi: “Selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,3667 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan atasan.
- 3) Untuk item pertanyaan Y_3 yang berbunyi: “Seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab kurang setuju atau setuju yaitu sebanyak 12 responden (40,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan tepat waktu.
- 4) Untuk item pertanyaan Y_4 yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14

responden (46,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2333 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.

- 5) Untuk item pertanyaan Y_5 yang berbunyi: “Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (40,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
- 6) Untuk item pertanyaan Y_6 yang berbunyi: “Jika terdapat waktu luang, pegawai mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 responden (53,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1667 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat waktu luang, pegawai mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari.
- 7) Untuk item pertanyaan Y_7 yang berbunyi: “Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (63,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,6000 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik.

- 8) Untuk item pertanyaan Y₈ yang berbunyi: “Pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lain yang membutuhkan hasil pekerjaan pegawai”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (43,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2000 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lain yang membutuhkan hasil pekerjaan pegawai.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Rusiadi (2016:106) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) juga menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:96).

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dari setiap variabel dapat dilihat pada berbagai tabel dan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Semangat Kerja (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,826	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,606	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,726	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,863	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,896	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,420	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,885	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,783	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Semangat Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk semangat kerja terbukti valid.

Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,630	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,383	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,602	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,715	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,429	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,691	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,649	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,353	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk budaya organisasi terbukti valid

Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,830	0,3	Valid
2	$X_{3,2}$	0,420	0,3	Valid
3	$X_{3,3}$	0,653	0,3	Valid
4	$X_{3,4}$	0,863	0,3	Valid
5	$X_{3,5}$	0,676	0,3	Valid
6	$X_{3,6}$	0,505	0,3	Valid
7	$X_{3,7}$	0,692	0,3	Valid
8	$X_{3,8}$	0,879	0,3	Valid
9	$X_{3,9}$	0,533	0,3	Valid
10	$X_{3,10}$	0,827	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk lingkungan kerja terbukti valid

Tabel 4.16. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,808	0,3	Valid
2	Y_2	0,376	0,3	Valid
3	Y_3	0,478	0,3	Valid
4	Y_4	0,817	0,3	Valid
5	Y_5	0,427	0,3	Valid
6	Y_6	0,872	0,3	Valid
7	Y_7	0,400	0,3	Valid
8	Y_8	0,798	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kinerja pegawai terbukti valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui

konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016: 239) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal, sebaliknya tidak reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,70. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Semangat Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,925 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,820 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,916	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.20. Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,858	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,858 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan telah reliabel atau handal digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieraitas, dan uji heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

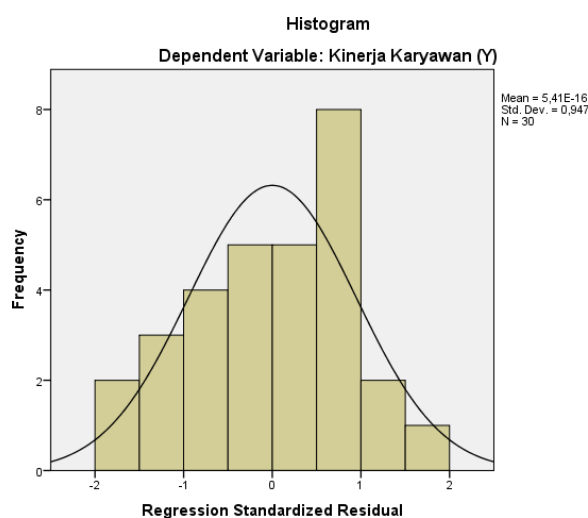
Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Hasil pengujian normalitas data dengan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada pembahasan berikut

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

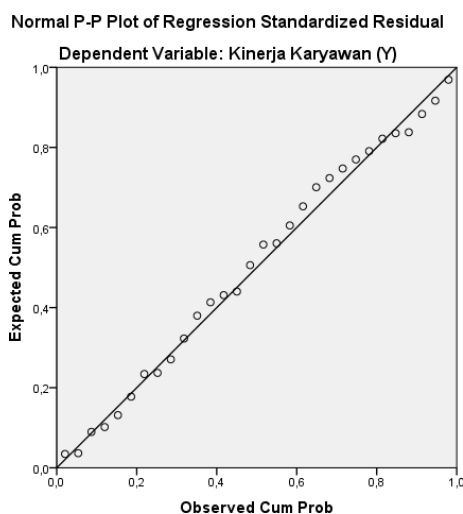


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 30 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis

diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,32929427
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,077
	<i>Positive</i>	0,049
	<i>Negative</i>	-0,077
<i>Test Statistic</i>		0,077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai

signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja (X1)	0,261	3,836
	Budaya Organisasi (X2)	0,278	3,599
	Lingkungan Kerja (X3)	0,328	3,052
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Semangat Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,261 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat Kerja (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 3,836 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,278 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 3,599 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,328 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 3,052 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

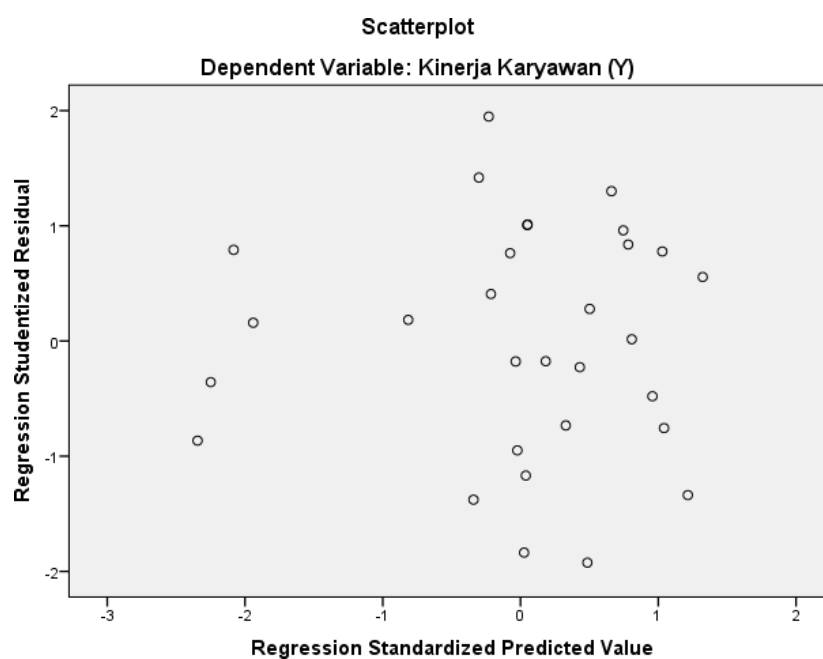
Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) lebih lanjut juga menjelaskan deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Hasil uji Heteroskedastisitas yang dilihat dari grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 30 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	0,301	0,766
	Semangat Kerja (X_1)	0,401	0,691
	Budaya Organisasi (X_2)	0,065	0,949
	Lingkungan Kerja (X_3)	-0,042	0,967
a. <i>Dependent Variable: ABS_Residual</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,691, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Semangat Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,949, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Budaya Organisasi (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,967, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_3) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan grafik *scatterplot* dan uji Glejser dapat dipastikan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,757	1,830	
	Semangat Kerja (X ₁)	0,418	0,098	0,470
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,304	0,102	0,319
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,159	0,067	0,235

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,757 + 0,418X_1 + 0,304X_2 + 0,159X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Semangat Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃), maka Kinerja Pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 2,757.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,418 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin meningkat semangat kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat

pula, sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,304 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan budaya organisasi akan menurunkan kinerja pegawai.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,159 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang memburuk maka akan menurunkan kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama.

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569,956	3	189,985	96,395	0,000^b
	Residual	51,244	26	1,971		
	Total	621,200	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 26. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan `=finv (0,05;3;26)` akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,975.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 96,395. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,975. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

Hasil uji t dari data yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel hasil uji t berikut ini:

Tabel 4.26. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1,506	0,144
	Semangat Kerja (X_1)	4,263	0,000
	Budaya Organisasi (X_2)	2,990	0,006
	Lingkungan Kerja (X_3)	2,384	0,025

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 44. Dengan mengetikkan =tinv (0,05;26) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,056. Pengambilan keputusan dari hasil uji t dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Semangat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 4,263, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056

maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Semangat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 2,990, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 2,384, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,025,

dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uji t (uji parsial) yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas X pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y . Dimana Semangat Kerja (X_1) menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikarenakan memiliki nilai t_{hitung} terbesar dan memiliki nilai signifikan terkecil dibandingkan variabel lainnya, yaitu memiliki t_{hitung} sebesar 4,263 dan signifikan sebesar 0,000.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.27. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,958^a	0,918	0,908	1,4039
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Lingkungan Kerja (X_3), Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,908 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 90,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 9,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai *R* yang dimiliki sebesar 0,958. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai *R* yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai *R* semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai *R* dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.28. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ berbunyi: Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X₁) memiliki nilai regresi sebesar 0,418 yang mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 4,263, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Semangat Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₁ yang berbunyi: “Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah semangat kerja. Selain itu, Sutrisno (2016:152) juga mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, tentu saja kinerja

karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika rasa semangat karyawan dalam bekerja menurun untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) dan Handayani (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Nitisemito (2017:427) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Siagian (2016:57) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut memiliki dampak terhadap lingkungan kerja baik yang memiliki kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap segala macam kegiatan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajemen perusahaan pada dasarnya berusaha dengan keras guna menumbuhkan sebuah semangat kerja karyawan yang tinggi yang dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan usaha yang begitu ketat. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan

melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu, tidak mangkir, dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja menurun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ berbunyi: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai regresi sebesar 0,304 yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 2,990, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,006, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₂ yang berbunyi: “Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Selain itu, Hubeis (2015:56) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga budaya yang melekat pada organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yurinas (2019), Deikme (2016), serta Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,159 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 2,384, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,025, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₂ yang berbunyi: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2016:152)

menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih, rapi, nyaman serta didukung dengan hubungan antar karyawan yang baik akan meningkatkan rasa semangat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), dan Arianto (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nitisemito (2017:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

4. Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ berbunyi: Semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) masing-masing memiliki

nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 96,395. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,975. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Semangat Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: “Semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan.
4. Semangat Kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Percut Sei Tuan dimana variabel semangat kerja menjadi variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai maka disarankan bagi Camat Percut Sei Tuan agar membuat skema pengembangan karir atau jabatan yang adil dan mengutamakan pada aspek kinerja, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena adanya motif dan harapan yang ingin dicapai sehingga semangat kerja pegawai semakin meningkat.

2. Untuk meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik dalam bekerja maka disarankan bagi Camat Percut Sei Tuan agar menjalankan peraturan dan prosedur kerja secara adil kepada setiap pegawai yang ada, meningkatkan kerjasama antar pegawai untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan mengikutsertakan setiap pegawai dalam proses penentuan arah kebijakan, dan mendorong pegawai agar memiliki integritas dan terus belajar dan bekerja dengan lebih baik melalui proses diklat.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai menjadi lebih baik maka disarankan bagi Camat Percut Sei Tuan agar memberikan setiap pegawai form saran untuk penilaian area kerja pegawai dan apa yang pegawai inginkan. Hal ini dikarenakan hanya pegawai yang paham bagaimana tingkat pencahayaan, suhu udara, dan pengaturan tata letak fasilitas yang nyaman di area kerja mereka masing-masing.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk mempercepat peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik maka disarankan bagi Camat Percut Sei Tuan agar terlebih dahulu mengutamakan pada aspek peningkatan semangat kerja. Jika semangat meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2015). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2017). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Ndraha. (2015). *Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Neely, A.D. (2015). *The Performance Prism. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Osborn dan Plastrik. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Triguno. (2016). *Budaya Kerja-Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: T. Golden Terayon Press.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.

JURNAL

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis/ e-ISSN: 2548-9836, 4(1), 41-46*.
- Arianto, D. A. N. (2016). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, 9(2), 191-200*.
- Deikme, P. (2016). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3)*.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS, 3(2), 176-185*.
- Hamdani, H., & Zulfikar, Z. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18(2)*.
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata, 2(1), 40-50*.

- Hartati, T., Sasmita, J., & Rama, R. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 36644.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Pelimpahan Wewenang Dan Koordinasi Kerja Dalam Pengambilan Keputusan Di Lapas Anak Klas Iia Medan. *JEpa*, 1(2), 48-57.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- Praci, R. M., Yuliana, Y., & Suyuthie, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 15(2).
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 7(1), 45-56.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27-40.

- Sofyan, D. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). *JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016*.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yenti, S. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 79-90.
- Yurinas, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 31-37.
- Yunina, Y., Yunita, N. A., Murhaban, M., Mulyati, S., Satria, D. I., Dewi, M., & Aspan, H. (2019, September). The Effect of IFRS Convergence, Independent Commissioner Proportion and Commissioners Board Size on Accounting Conservatism Level. In 1st Workshop on Multidisciplinary and Its Applications (pp. 1-8).