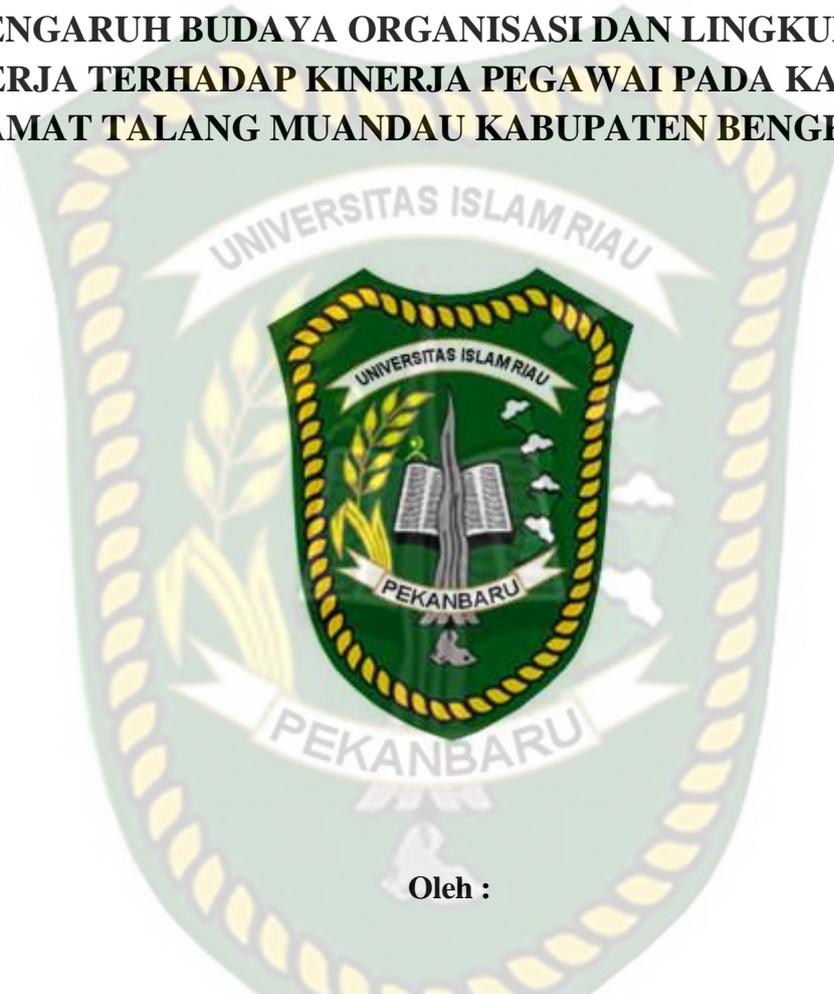


SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG MUANDAU KABUPATEN BENGKALIS.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



Oleh :

DODI SUPRIADI
145210243

PRODI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menorangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DODI SUPRIADI**
NPM : **145210243**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG MUANDAU KABUPATEN BENGKALIS**
PEMBIMBING : **HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% (dua puluh lima persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 08 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG MUANDAU KABUPATEN BENGKALIS.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 03 Desember 2021

Yang memberi pernyataan,



DODI SUPRIADI
145210243

ABSTRAK**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG
MUANDAU KABUPATEN BENGKALIS.**

Oleh :

DODI SUPRIADI**145210243**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF CAMAT TALANG MUANDAU, BENGKALIS REGENCY.**

By :

DODI SUPRIADI**145210243**

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Talang Muandau Sub-district Office, Bengkalis Regency. The analytical tool used in this research is multiple linear analysis. The number of samples in this study were 31 people. The results showed partially, organizational culture had a positive and significant effect on employee performance and the work environment had a significant and positive effect on employee performance at the Talang Muandau sub-district office, Bengkalis Regency. Simultaneously, organizational culture and work environment have a significant effect on employee performance at the Talang Muandau sub-district office, Bengkalis Regency.

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Assalamu'alakum, wr, wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG MUANDAU KABUPATEN BENGKALIS.***

Penulis skripsi ini selain dimaksud sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana (Strata-1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen, juga dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis. Walaupun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CCRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bpk. Dr. H. Zulhelmy, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA selaku Wakil Dekan III.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Hafidzah Nurjannah, S.E., M.Sc selaku pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dibidangnya kepada penulis.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
8. Kedua Orangtua penulis, Ayah Dei dan Ibu Zaitun yang tidak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan, nasihat dan motivasi kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik.
9. Kepada keluarga saya, Abang saya Saprizal serta kakak- kakak saya Sarina Wati, S.Pd, Kasma Yunita, S.Pd, dan Rici Susanti, SH yang tidak henti-hentinya memberikan semangat dan keluarga besar saya juga yang sudah selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'anya. Terimakasih untuk dukungan, motivasi dan do'anya.
10. Kepada pacar saya Siti Aminah, S.Pd yang selalu ada disetiap keadaan apapun, selalu mendukung dalam menjalankan skripsi ini dan terimakasih sudah selalu menjadi semangat untuk penulis.

11. Kepada Sahabat-sahabat saya sekaligus keluarga kedua Gusnalinda, SP dan Duta Fajri, S.AP., M.Si yang selalu ada disetiap keadaan apapun, selalu mendukung dalam menjalankan skripsi ini dan terimakasih sudah menjadi keluarga kedua untuk penulis.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya, Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematikanya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.

Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini, penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada setiap pembacanya, Amin.

Pekanbaru, 14 Oktober 2021

DODI SUPRIADI
145210243

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI	
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN	
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
1.4. Sistematika Penulisan	13
BAB II Telaah Pustaka	
2.1. Kinerja	15
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.1.2. Pengukuran Kinerja.....	16
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
2.1.4. Indikator Kinerja	19
2.2. Budaya Organisasi	22
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	22
2.2.2. Indikator Budaya Organisasi	23
2.3. Lingkungan Kerja	24
2.3.1. Konsep Lingkungan Kerja	25
2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja	27
2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Pemikiran	30
2.6. Hipotesis	31
BAB III Metode Penelitian	
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	32
3.2. Operasional Variabel Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1. Populasi	33
3.3.2. Sampel.....	33
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	34

3.5. Teknik Pengumpulan Data	34
3.6. Teknik Analisa Data	36
3.6.1. Statistik Deskriptif.....	36
3.6.2. Analisis regresi	38
BAB IV Gambaran Umum Organisasi	
4.1. Sejarah Singkat Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	42
4.2. Visi Dan Misi Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	42
4.3. Struktur Organisasi Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	44
BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan	
5.1. Identitas Responden.....	45
5.1.1. Jenis Kelamin	45
5.1.2. Tingkat Umur	46
5.1.3. Tingkat Pendidikan	47
5.1.4. Lama Bekerja	48
5.2. Uji Validitas.....	48
5.2.1. Budaya Organisasi (X1)	49
5.2.2. Lingkungan Kerja (X2).....	49
5.2.3. Kinerja Pegawai (Y).....	50
5.3. Uji Reliability	51
5.4. Analisa Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	51
5.4.1. Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko	52
5.4.2. Perhatian Terhadap Detail	55
5.4.3. Berorientasi Kepada Hasil.....	59
5.4.4. Berorientasi Kepada Manusia	62
5.5. Analisa Deskriptif Lingkungan Kerja.....	68
5.5.1. Lingkungan Kerja Fisik.....	68
5.5.2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	74
5.6. Analisa Deskriptif Kinerja Pegawai	79
5.6.1. Kuantitas Kerja.....	80
5.6.2. Kualitas Kerja.....	83
5.6.3. Pemanfaatan Waktu.....	87
5.7. Analisis Data.....	92
5.7.1. Uji Normalitas	92
5.7.2. Uji Asumsi Klasik	93
5.7.3. Analisis Linear Berganda	96
5.7.4. Uji Parsial (t)	97
5.7.5. Uji Simultan (F)	98
5.7.6. Koefisien Determinasi	99
5.8. Pembahasan	100
5.8.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	100
5.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	102

5.8.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....103

BAB VI Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan104

6.2. Saran104

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Pegawai di Perangkat Daerah Kecamatan Talang Muandau Menurut Status Kepegawaian	2
Tabel 1.2.	Realisasi Kinerja Tahun 2019 dan Tahun 2021.....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1.	Operasional Variabel	30
Tabel 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 5.2.	Tingkat Usia Responden Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	44
Tabel 5.3.	Tingkat Pendidikan Responden Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	45
Tabel 5.4.	Lama Bekerja Responden Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	46
Tabel 5.5.	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	47
Tabel 5.6.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	48
Tabel 5.7.	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 5.8.	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Terhadap Keberanian Pegawai Mengemukakan Gagasan Dengan Segala Resikonya Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	50
Tabel 5.10.	Kemauan Untuk Mencoba Hal-Hal Baru pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	51
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden tentang Motivasi Yang Menimbulkan Semangat Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	52
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Tentang Kecermatan Dalam Menyelesaikan Masalah Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	54
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden tentang Perhatian Terhadap Detail Tugas pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	55
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden tentang Kemampuan Pegawai Dalam Memahami Uraian Tugas pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	56
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden tentang Kepuasan Pegawai Terhadap Hasil Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	57
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden tentang Keutamaan Hasil Pekerjaan Dari Pada Teknis pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	58
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden tentang Memusatkan Perhatian Pada Hasil Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	59
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden tentang Keterlibatan Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	61

Tabel 5.19.	Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Pengambilan Keputusan Dengan Kondisi Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	62
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden tentang Mempertimbangkan Efek Dari Hasil Keputusan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	63
Tabel. 5.21.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	64
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden tentang Penerangan /Cahaya Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	67
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden tentang Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	68
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden tentang Kebisingan Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	69
Tabel 5.25.	Tanggapan Responden tentang Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	70
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden tentang Ruang Gerak Yang Diperlukan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	71
Tabel 5.27.	Tanggapan Responden tentang Keamanan Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	73
Tabel 5.28.	Tanggapan Responden tentang Hubungan Yang Baik Antar Pegawai Dan Pimpinan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	74
Tabel 5.29.	Tanggapan Responden tentang Pemberian Arahan Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	75
Tabel. 5.30.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	76
Tabel 5.31.	Tanggapan Responden tentang Target Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	78
Tabel 5.32.	Tanggapan Responden tentang Volume Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	79
Tabel 5.33.	Tanggapan Responden tentang Kecepatan Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	80
Tabel 5.34.	Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan Pekerjaan Tepat pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	82
Tabel 5.35.	Tanggapan Responden tentang Tingkat Kesalahan dalam Bekerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	83
Tabel 5.36.	Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	84
Tabel 5.37.	Tanggapan Responden tentang Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	85

Tabel 5.38.	Tanggapan Responden tentang Batas Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	86
Tabel 5.39.	Tanggapan Responden tentang Memaksimalkan Waktu Yang Tersedia Untuk Aktivitas Lain pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	87
Tabel. 5.40.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.....	88
Tabel 5.41.	Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 5.42.	Uji Multikolinearitas.....	94
Tabel 5.43.	<i>Coefficients</i> Analisis Regresi.....	94
Tabel 5.44.	Uji Kelayakan Model (Uji t)	95
Tabel 5.45.	Uji F.....	97
Tabel 5.46.	Koefisien Determinasi	97

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Gambar Penelitian	28
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis	42
Gambar 5.1.	Grafik Uji Normalitas.....	90
Gambar 5.2.	Uji Heteroskdastisitas	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi. Pertumbuhan Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah organisasi.

Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Berkaitan dengan manajemen pemerintahan terdapat sejumlah persoalan mendasar antara lain : apakah faktor utama yang memengaruhi produktivitas dalam pelaksanaan roda pemerintahan, apakah pelaksanaan roda pemerintahan telah berorientasi pada hasil yang optimal dan maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan telah mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Proses pembangunan dapat berjalan secara baik dan berhasil, manakala sistem manajemen pemerintahan yang diaplikasikan menunjang tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, tolok ukur keberhasilan pembangunan

tergantung dalam penerapan manajemen pemerintahan (*birocracy of management*) atau manajemen kepegawaiannya.

Dalam mengelola sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja profesional, yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Yang dimaksud paradigma kerja adalah konsep utama tentang kerja yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan serta standar yang ingin dicapai. Strategi (*strategy*) yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (*structure*) dan sistem (*system*) yang diterapkan dalam organisasi tersebut. *Structure* dan *system* tersebut ditentukan oleh pemimpin (*style*). Pemimpin menentukan siapa yang membantunya (*staff*), dan *skill* yang dimiliki oleh staff .

Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis merupakan sebuah instansi milik pemerintah yang bergerak di bidang dalam pengurusan surat-surat.

Tabel 1.1.
Jumlah Pegawai di Perangkat Daerah Kecamatan Talang Muandau Menurut Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah
PNS	
Pegawai Kantor Camat dan Kantor Desa	11 Orang
Sekdes	1 Orang
Non PNS	
Satpol PP	9 Orang
Tenaga Administrasi	20 Orang
Tenaga Keamanan	3 Orang
Tenaga Kebersihan	3 Orang
Total	47 Orang

Sumber : Kecamatan Talang Muandau Kab. Bengkalis, 2019

Menurut status kepegawaian jumlah pegawai di Kecamatan Talang Muandau sampai dengan Juli 2019 berjumlah 12 orang dengan rincian Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Pegawai Kantor Camat dan Kantor Desa sebanyak 11 orang dan Sekdes sebanyak 1 orang, tenaga administrasi sebanyak 20 orang , Satpol PP sebanyak 9 orang, tenaga keamanan sebanyak 3 orang dan tenaga kebersihan sebanyak 3 orang.

Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis pada tahun 2017 belum ada melakukan kinerja pelayanan perangkat daerah, mengingat Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis merupakan kecamatan baru pemekaran dari kecamatan Pinggir yang mulai efektif setelah dilantiknya jabatan camat pada akhir Mei tahun 2017. Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam kantor Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis dan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Kabupaten Bengkalis, maka tugas pokok Pemerintah Kecamatan Talang Muandau Kabupaten Bengkalis adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, maka

Pemerintah Kecamatan yang dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas membantu Bupati, melaksanakan urusan pemerintahan di Kecamatan.

Dalam hubungan ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik, antara lain bila mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, apabila dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan paling rendah, dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya. Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Kecamatan Talang Muandau harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap organisasi. Secara rinci penetapan indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Realisasi Kinerja Tahun 2019 dan Tahun 2021.

No	Sasaran	Indikator Sasaran		2019	2021	%
1	Meningkatkan kepuasan masyarakat	1	Indek pelayanan / Indek kepuasan masyarakat	76,23%	82%	102%
2	Meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintah kecamatan	2	Persentase kelurahan/desa dengan kinerja baik	79,25%	84%	79%
3	meningkatkan kenyamanan ketertiban	3	Persentase penurunan gangguan KAMTIBMSAS	81,25%	90%	90%
4	meningkatkan akuntabilitas kinerja	4	Predikat akuntabilitas kinerja	C	A	-
		5	Persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan keuangan	70%	100%	70%

Sumber: Renstra Kecamatan Talang Muandau Tahun 2017 – 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh sasaran ada beberapa yang telah dicapai secara maksimal dan ada beberapa sasaran yang mendekati dan ada yang belum sesuai target yang diinginkan. Capaian kinerja yang telah dicapai maksimal yaitu, sasaran indeks kepuasan masyarakat yang mencapai nilai 76,23% dari target 2021 yaitu 82%. Ini artinya pencapaian melebihi target yaitu 102% pencapaian ini menunjukkan ada peningkatan kualitas pelayanan dan upaya memberikan pelayanan maksimal. Sasaran 2 merupakan indikator desa dengan kinerja baik diukur berdasarkan indeks desa membangun yang dinilai setiap tahunnya. Capaiannya baru 79,25% atau 9 Desa yang ingin dicapai dari target 84% dari 9 desa seluruhnya. Ini setara dengan 79,25% dari target 2021. Sasaran 3 yaitu target penurunan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat sudah mencapai 90% dari target. Tahun 2021 ditargetkan penurunan sebesar 90% dan sudah dicapai 81,25%. Prediksi kinerja bahkan bias dimaksimalkan lagi. Adapun sasaran 4 yaitu sasaran internal yaitu pertama, predikat akuntabilitas dari target A tahun 2021 baru dapat dicapai predikat C, hal ini masih jauh dari harapan dan bias menjadi motivasi khusus untuk mencapai target diinginkan tahun 2021 yaitu predikat A. Kedua, tindak lanjut laporan pemerikasa dari target 100% baru dapat dicapai 70%, dan diupayakan tahun 2020 dan 2021 bisa diselesaikan 100%.

Seluruh tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam Rencana Strategis Kecamatan Talang Muandau ini mustahil dapat dicapai tanpa adanya koordinasi dan kerja sama yang baik dengan seluruh *stakeholders* yang ada di lingkungan Pemerintah Kecamatan Talang Muandau. Serta sangat memerlukan partisipasi, semangat, dan

komitmen dari seluruh aparat Kecamatan Talang Muandau, karena akan menentukan keberhasilan pencapaian kinerja program dan kegiatan yang telah disusun.

Oleh karena itu salah satu upaya Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor budaya organisasi dan faktor lingkungan kerja. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang baik pada Kantor Talang Muandau Kabupaten Bengkalis harus dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut inilah tidak akan lepas dari pengaruh budaya organisasi yang tercermin dari orientasi hasil yang dicapai pegawai. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin.

Menurut Davis (2006) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kantor Talang Muandau Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu instansi pemerintahan yang merupakan perangkat pemerintahan wilayah kecamatan dengan tupoksi menyelenggarakan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Talang Muandau

Kabupaten Bengkalis yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan keberhasilannya sangat ditentukan oleh dukungan seluruh jajaran di wilayahnya, terutama dukungan para pegawainya.

Penerapan budaya kerja diperlukan dikarenakan kondisi yang cukup memprihatinkan di kalangan aparatur negara yang masih mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Contoh yang sering dilihat pada saat ini adalah masih melekatnya budaya malas dan sering menunda pekerjaan. Disamping itu, budaya kerja aparatur juga terlihat masih belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Begitu pentingnya penerapan budaya kerja, sehingga Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara membuat pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara sebagai acuan untuk diimplementasikan pada instansi-instansi pemerintah. Hanya saja, persoalan yang dihadapi adalah pemahaman dan penerapan di lingkungan kerja sangat lamban untuk diterima.. Contoh perilaku pegawai yang tidak disiplin dan tidak loyal adalah seringnya pegawai bawahan yang tidak mematuhi perkataan pimpinannya dan terlambat datang bekerja pada pagi hari serta pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang seharusnya. Hal ini disebabkan juga belum adanya regulasi yang belum diterapkan atau yang lebih umum disebut dengan aturan yang belum dilaksanakan dengan baik. Contohnya kurangnya pelaksanaan reward and punishment terhadap pegawai yang disiplin maupun yang tidak disiplin, karena hal itu akan mempengaruhi motivasi pegawai.

Adanya fenomena terjadinya pada pegawai Kantor Talang Muandau Kabupaten Bengkalis seperti masih banyaknya rendahnya pemahaman pegawai mengenai budaya organisasi, hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya organisasi pada Kantor Camat

Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang belum optimal, diantaranya adalah kebiasaan buruk yang paling sering dilakukan Pegawai adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak pegawai negeri sipil yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan, mendahulukan kepentingan pribadi, golongan atau kelompok termasuk kepentingan pimpinan ketimbang kepentingan publik dan dalam bekerja tidak inovatif dan terlalu banyak menunggu petunjuk dari Atasannya serta sikap acuh tak acuh terhadap keluhan masyarakat atau publik.

Berdasarkan pra observasi pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis hal ini merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan manajemen pelayanan publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik sejalan dengan peningkatan tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai lagi bagai tatanan kehidupan masyarakat yang telah berubah. Karena itu tuntutan merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan lewat kepemimpinan, dalam memberikan motivasi dan dalam mengkomunikasikan suatu kebijakan pemerintah demi pelayanan prima kepada masyarakat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasannya pegawai dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, yang mana kehadiran merupakan salah satu hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka di butuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana berdasarkan pra observasi yang

diperoleh dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki para pegawai dapat menentukan tercapainya pekerjaan yang dihasilkan dengan tepat waktu, sehingga dengan kompetensi yang tepat tentunya pelayanan yang diberikan oleh para pegawai kepada masyarakat akan dapat dilaksanakan secara optimal, sedangkan budaya organisasi yang baik dalam bekerja akan memberikan dampak terhadap kedisiplinan para pegawai dan ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai serta mengurangi jumlah absensi kehadiran para pegawai. Maka dengan hal ini variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Berbicara mengenai lingkungan kerja dianggap penting karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja pegawai. Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Dengan terciptanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja para pegawai juga akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja

pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada pegawai disebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Kaitannya dengan lingkungan kerja, beberapa permasalahan para pegawai Kantor Talang Muandau Kabupaten Bengkalis adalah tata kelola ruangan kantor belum maksimal dapat dilihat dari kondisi ruang kerja yang sempit sehingga ada beberapa sub bagian kantor yang berada dalam satu ruangan kerja dan kebersihan yang belum terjaga dengan baik. Indikasi tersebut menyebabkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Talang Muandau menjadi minim akibatnya antara lain pelayanan yang diberikan dinilai kurang memuaskan.

Relatif rendahnya pencapaian kinerja pegawai diakui memberikan dampak terhadap tingkat kegagalan keberhasilan pelayanan yang dilakukan oleh Kantor Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang masih cukup tinggi. Berdasarkan penjelasan di

atas, maka permasalahan yang terdapat di Kantor Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena rendahnya faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG MUANDAU KABUPATEN BENGKALIS”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara budaya organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami budaya organisasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi budaya organisasi dan lingkungan kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain (atau peneliti selanjutnya)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bagian yang disusun secara deskriptif, yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran mengenai isu yang akan dibahas, bab I memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teoritik, telaah pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian, populasi dan sampel, definisi operasi dari setiap variabel yang diteliti, dan juga sumber data yang diperoleh.

BAB IV SEJARAH SINGKAT OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini merupakan gambaran umum objek penelitian yaitu Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang dijadikan sampel dalam penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir merupakan bagian penutup, yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Mathis (2006) kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor

lainnya. Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.2. Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa indikator lain yang berkaitan terhadap penelitian ini antara lain menurut Robbins (2007), mengemukakan bahwa aspek untuk mengukur kinerja pegawai secara individu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

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

Pegawai sebagai sumber utama yang melaksanakan kegiatan dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi selalu mengandalkan pencapaian tujuan organisasi hanyalah kepada pegawainya. Menurut Gibson dalam Notoatmodjo (2009: 124) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni:

1. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
1. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
2. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Selain daripada faktor penentu kinerja, terdapatnya juga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2009: 67) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.4. Indikator Kinerja

Agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih terpercaya dan objektif, perlu dirumuskan indikator penilaian-penilaian kinerja pegawai. Menurut Moehariono (2010: 80) ukuran indikator kinerja dapat di kelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:

1. Efektif Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).
2. Efisien Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing the right things?*).
3. Kualitas Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu Indikator ini mengukur apakah pekerjaan yang telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya

diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5. Produktivitas Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambahan yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikomsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan Indikator ini mengukur keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Sedangkan menurut Duha (2014: 242) terdapat beberapa aspek yang dijadikan das untuk mengukur kinerja, antara lain:

1. Kemandirian Untuk mengetahui sejauh mana individu bisa bekerja optimal dan ahli dibidangnya. Dengan kemampuan manual yang dimilikinya dibandingkan dengan pada saat individu tersebut memakai alat bantu, atau dengan bantuan peralatan dan perlengkapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Frekuensi Keterlibatan Untuk mengetahui lama atau cepat, banyak atau sedikit individu mampu menyesuaikan diri dan bersama untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kebersamaan didalam bekerja. atau untuk melihat seefektif apa individu bila bekerja secara individual saja.

3. Kontribusi Untuk mengetahui sejauh mana individu mampu memberikan bukti nyata pekerjaannya didalam organisasi. apakah individu tersebut telah mampu terlibat secara aktif dalam usaha-usaha mencapai tujuan.
4. Tingkat Akurasi Kerja Untuk mengetahui apakah individu mampu bekerja dengan baik dengan menilai apakah individu sanggup bekerja dengan cepat dan dapat mencapai target kerja dengan meminimumkan penggunaan waktu. Dan mampu mencapai sasaran dan target kerja dengan tepat.
5. Dampak Hasil Kerja Untuk mengetahui apakah individu telah bekerja baik dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan memberi dampak atau pengaruh yang cukup besar. Dalam artian pekerjaan tersebut telah menyumbangkan perubahan dan peningkatan dalam hal kualitas dan kuantitas *output* kerja. Atau telah mampu memberi warna tersendiri. Misalnya kehadiran individu ditengah-tengah rekanrekan kerja. Atau setidak-tidaknya kehadiran individu mampu mempertahankan kinerja yang selama ini telah dihasilkan.
6. Pro Regulasi Untuk mengetahui, sejauh mana individu dalam bekerja telah menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dan bekerja dengan jujur tanpa memakai cara-cara kotor untuk menciptakan hasil yang seolah-olah berasal dari hasil kerja yang sesuai dengan prosedur. Padahal melalui atau diperoleh dari cara-cara kecurangan.
7. Memutar Arah Untuk mengetahui sejauh mana kesadaran individu untuk menyadari kelalaian dan kesalahan tugas-tugas yang dilakukan

sebelumnya. Dan sejauh mana individu tersebut telah berupaya untuk mengusahakan sendiri perbaikan-perbaikan dan sudah berapa lama individu telah bekerja lebih baik dan konsisten.

Dari beberapa indikator diatas, penulis beranggapan dimana kinerja pegawai sangat penting untuk didapatkan jika hal-hal yang telah diuraikan dilakukan dan digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal tersebut adanya kerjasama antara pimpinan dan pegawai dan juga sebaliknya, dan saling percaya diri terhadap apa yang dilakukan

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Siagian (2002) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002). Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi (organization culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2002) menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Menurut Turner dalam Wibowo (2006) budaya organisasi adalah norma- norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

2.2.2. Indikator Budaya Organisasi

Untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan pada lingkungan organisasi, dapat di ketahui beberapa indikator-indikator budaya organisasi. Menurut Tampubolon dalam Jatilaksono (2016) sebagai berikut:

1. Inovatif Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap pegawai akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan

mengambarkan ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompak tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik.
5. Agresif dalam bekerja Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja Kerja performa yang baik dari pegawai harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila pegawai tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Menurut Boke dan Nalla dalam Susetyo (2014), ada 5 (lima) indikator pengukuran budaya organisasi yaitu:

1. Peraturan Peraturan dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu.

2. Jarak dengan atasan Setiap pegawai dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.
3. Kepercayaan Para pegawai bersifat terbuka kepada pegawai lain.
4. Profesionalisme Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan pegawai.
5. Integrasi Para pegawai bersifat ramah dalam pergaulannya. Dengan berbagai indikator diatas, penulis berpendapat dimana setiap organisasi dalam penanaman nilai-nilai budaya organisasi, dapat mengontrol diri tanpa diperintahkan oleh pimpinan sehingga dengan pemahaman yang ada, maka budaya organisasi tersebut akan membantu pegawai bekerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi/ perusahaan masalah lingkungan kerja sangat di perhatikan sekali. Karena, lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah keseluruhan tempat pegawai untuk melakukan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan maka organisasi tidak akan berjalan dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang dimaksud dasar untuk kepuasan para pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi tercapai dengan baik dan cepat.

Menurut Nitisemito dalam Romadhoni dkk (2015) lingkungan kerja merupakan hal-hal yang terdapat disekitar tempat bekerja baik sarana maupun prasarana pegawai untuk kenyamanan sehingga dirinya merasa aman dan tentram dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan menurut Supandi dalam Djuwanto dkk (2017) lingkungan kerja merupakan lingkungan disekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja seorang individual dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Supardi dalam Rumengan dan Mekel (2015) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja.

Selanjutnya menurut Saydam dalam Rahmawanti dkk (2014) Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Selanjutnya menurut Wursanto dalam Liah (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segifisik dan segipsikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengetahui kondisi lingkungan kerja baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan (2012) indikator lingkungan kerja terdiri atas:

1. Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
3. Kondisi kerja adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
4. Hubungan Personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Menurut Sedarmayanti dalam Rosa (2015) ada beberapa pengukuran lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Kebisingan di tempat kerja salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Dari indikator diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam sebuah organisasi perlu adanya fasilitas kerja yang mampu dan memiliki nilai yang memuaskan, tunjangan yang sesuai dan hubungan kerja yang loyal sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

2.4. Penelitian Terdahulu

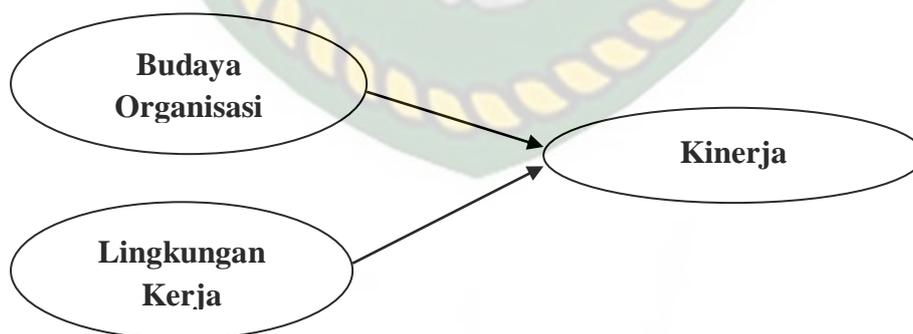
Tabel 2.1..
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja. (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). (Tri Widodo)	2010	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.
2	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai . (H. Herman Pandar)	2017	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai dan secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai.
3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. (Jalali Iqram dan Samsul Rizal)	2019	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria)	2017	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Budaya	2019	Regresi	Hasil penelitian ini

No.	Judul dan Nama Peneliti	Tahun	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. (Nur Buana, Mansyur Ramly, Ramlawati)		Linier Berganda	menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.
6	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus. (Novi Permata Sari, Apriatni Endang Prihatini & Drs. Handoyo DW, M.Si)	2013	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus dan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus.

Sumber: Jurnal

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

H_2 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

H_3 = Diduga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang memiliki kriteria kelengkapan data yang diperlukan oleh penulis.

1.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel Berikut ini menggambarkan ringkasan perjabaran dari variabel-variabel penelitian dan indikator-indikator yaitu:

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Y Kinerja Pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013)	Kuantitas kerja	1. Target Kerja	Ordinal
		2. Volume Pekerjaan	
		3. Kecepatan Kerja	
	Kualitas kerja	1. Pelaksanaan pekerjaan tepat	
		2. Minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja	
		3. Hasil Kerja	
	Pemanfaatan waktu	1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		2. Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
		3. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	
X₁ Budaya Organisasi Pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Sule dan Saefullah, 2012: 71)	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	1. Keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya.	Ordinal
		2. Kemauan untuk mencoba hal-hal baru	
		3. Motivasi yang menimbulkan semangat pegawai	
	Perhatian terhadap detail	1. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah.	
		2. Perhatian terhadap detail tugas	
		3. Kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas.	
	Berorientasi	1. Kepuasan pegawai terhadap hasil	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	kepada hasil	pekerjaan.	
		2. Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis	
		3. Memusatkan perhatian pada hasil pekerjaan	
	Berorientasi kepada manusia	1. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.	
		2. Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai.	
		3. Mempertimbangkan efek dari hasil keputusan	
X₂ Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito dalam Pujiati, 2012)	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan /cahaya di tempat kerja	Ordinal
		2. Sirkulasi udara di tempat kerja	
		3. Kebisingan di tempat kerja	
		4. Bau tidak sedap di tempat kerja	
		5. Ruang gerak yang diperlukan	
	Lingkungan kerja non fisik	1. Keamanan kerja	
		2. Hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan	
		3. Pemberian Arah Kerja	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah satu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dalam penelitian ini populasi yang dipergunakan merupakan populasi terbatas maupun tak terbatas. Sebagian dari populasi yang dipilih sebagai sumber data disebut sampel penelitian atau sampel. Populasi penelitian ini adalah adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 47 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang

dikehendaki dari suatu populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sample yang diambil adalah bagian tenaga administrasi PNS dan Non PNS. yaitu sebanyak 31 orang. Dengan status kepegawaian PNS berjumlah 11 orang dan Non PNS 20 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numeric (angka). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Melalui data sekunder peneliti akan memperoleh gambaran yang lebih jelas dari permasalahan yang akan diteliti. Data diperoleh dari Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dan utama dalam melakukan penelitian. Maka teknik pengumpulan data yang dilakkan dalam mengumpulkan data dan informasi dalam mebat penelitian ini adalah:

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan], buku, undang-undang, dan sebagainya.

b. Studi Kepustakaan

Pengertian Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer

atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan ataupun laboratorium. Pengertian studi kepustakaan adalah yang dimaksud dengan studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting sekali dalam metode ilmiah untuk mencari sumber data sekunder yang akan mendukung penelitian. Data dikumpulkan dengan mencatat dan melakukan pengamatan terhadap data laporan keuangan tahunan perusahaan terdaftar pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai dan wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

d. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah/bidang yang akan diteliti. Kuesioner menurut Sugiyono (2013) adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar

dijawab. Jadi Kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya.

3.6. Teknik Analisa Data

3.6.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel yang terjadi dalam penelitian ini. Pengukuran yang digunakan mencakup nilai rata-rata (mean), minimum, dan maksimum yang disajikan dalam tabel numerik yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Pada statistik deskriptif ini juga digunakan analisis tabulasi silang (*crosstab*) guna mengidentifikasi dan mengetahui hubungan korelasi antara dua variabel data berskala nominal dan kategori yang disajikan dalam bentuk baris dan kolom. Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan menjelaskan atau menguraikan. Kemudian penulis menarik beberapa kesimpulan dari penjelasan ini. seseorang atau sekelompok orang. Perhitungan dalam persentase dapat dikategori sebagai berikut :

1. Sangat Setuju : Bobot/Nilai = 5
2. Setuju : Bobot/Nilai = 4
3. Cukup Setuju : Bobot/Nilai = 3
4. Tidak Setuju : Bobot/Nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju : Bobot/Nilai = 1

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. Untuk menguji validitas keadaan responden digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* yaitu :

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

Keterangan :

r_{XY} = koefisien validitas

N = banyaknya subjek

X = Nilai Pemanding

Y = Nilai dari Instrument yang akan dicari validitasnya

3.6.1.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan jauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur realibilitas alat ukur digunakan teknik *Croanbach Alpha*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

keterangan :

α = Koefisien Realibilitas

r = Korelasi Antar Item

k = Jumlah Item

3.6.2. Analisis regresi

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan dua cara yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.

3.6.2.2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau mendekati normal dan bebas dari asumsi klasik yang terdiri dari uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah data berhasil dikumpulkan, sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi jika ada hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2006). Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas terjadi apabila nilai tolerance

lebih kecil dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Dan nilai VIF lebih besar dari 10, jika VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model adalah objektif dan dapat dipercaya.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual 1 pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual 1 pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

3.6.2.3. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \mathcal{E}$$

Dimana:

Y = Beta (β)

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien determinasi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

3.6.2.4. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2006) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.5. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2006) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan

significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

BAB IV

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

4.1. Sejarah Singkat Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Kecamatan Talang Muandau merupakan salah satu Kecamatan pemekaran dari Kecamatan Pinggir yang sudah diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili Direktur Dekonsentrasi, Tugas Pembantuan, Dan Kerjasama Direktorat Jenderal Administrasi Bina Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri, Dr Drs Rizari MBa MSi, Kamis (9/2/2017). Nama Kecamatan tersebut berasal dari sejarah daerah tersebut sejak zaman kerajaan Siak dan selalu diturunkan para orang tua-tua kepada anak cucunya. Talang' memiliki makna anak pedalaman yang masih hidup dengan keterbelakangan. Ditahun 1718 silam, anak pedalaman atau penduduk pribumi yang menetap di Desa Beringin ini sering disebut dengan istilah 'Talang'. Selanjutnya asal kata 'Muandau' yang dibunyikan sama dengan 'Mandau' itu berasal nama suatu sungai yang awalnya sungai tersebut bernama sungai Jantan. Dikisahkan awalnya sebelum diberi nama sungai Siak namanya adalah sungai Jantan. Sungai Muandau juga begitu, nama awalnya sungai Kali Munting. Raja Koto Gasip, Panglima Sigimbam dalam perjalanannya membawa rakyat untuk bekerja kehabisan bekal makanan. Kemudian bekal makanan yang ada nasi, ubi, keladi dan kangkung serta lainnya dicampur dengan air sungai Mandau ini agar seluruh rakyatnya tidak kelaparan saat itu.

4.2. Visi Dan Misi Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Visi Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis mengandung makna sebagai berikut :

1. Pemerintahan Yang Berwibawa

Kantor Camat Talang Muandau dengan dukungan segenap staf, pegawai dan karyawati berupaya sedaya upaya akan mewujudkan pemerintahan yang beribawa dengan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat bagi segenap masyarakat pengguna jasa pelayanan pemerintahan, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pemerintahan Yang Transparan

Transparan berarti bahwa keputusan-keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dalam tata cara yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan regulasi-regulasi. Hal tersebut juga berarti bahwa informasi tersedia secara bebas dan dapat diakses secara langsung dan mudah dipahami.

3. Pemerintahan Yang Bertanggung Jawab

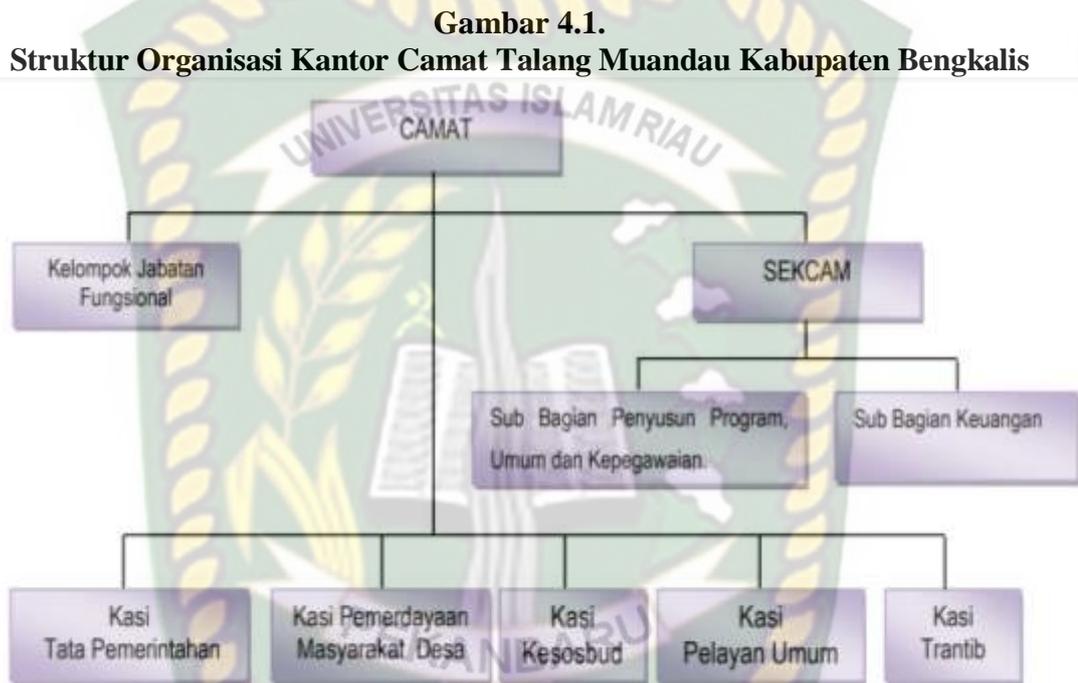
Berarti segala keputusan dan pelaksanaan yang diambil dalam melaksanakan pemerintahan dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan peraturan-peraturan dan regulasi.

Misi Kecamatan Talang Muandau:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang berdisiplin, berdedikasi, bertanggung jawab dan berpendidikan serta berwawasan ke depan.
2. Membangun pemerintahan yang baik, amanah dan berwibawa (*Good Government*).

3. Mengoptimalkan pengelolaan anggaran secara efektif,akuntabel dan transparan.

4.3. Struktur Organisasi Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para pegawai PNS maupun Non PNS bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Sebelum melakukan analisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel para pegawai PNS maupun Non PNS bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 31 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat usia dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	19	61,30
2	Laki-Laki	12	38,70
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 31 orang responden bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang atau 61,30% dan sisanya laki-laki sebanyak 12 orang atau 38,70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dimana mayoritas kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

5.1.2. Tingkat Umur

Adapun tingkat umur bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.
Tingkat Usia Responden Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi	Persentase
20 – 30	7	22,58
31 – 40	10	32,26
41 – 50	8	25,81
> 50	6	19,35
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui dari 31 orang responden bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, responden yang didominasi berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 32,26% dan

paling sedikit pada umur > 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 19,35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dimana mayoritas didominasi dari umur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 32,26%.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Table 5.3 ini menunjukkan latar belakang pendidikan responden pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3.
Tingkat Pendidikan Responden Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	7	22,58
D3	4	12,90
S1	16	51,62
S2	4	12,90
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 31 orang responden bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, responden pegawainya didominasi oleh tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 16 orang atau 51,62% dan paling sedikit pada jenjang pendidikan D3 dan S2 yaitu sebanyak 4 orang atau 12,90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dimana mayoritas didominasi memiliki tingkat pendidikan pendidikan S1 yaitu sebanyak 16 orang atau 51,62%.

5.1.4. Lama Bekerja

Tabel 5.4 ini menunjukkan latar belakang lama bekerja responden pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4.
Lama Bekerja Responden Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	9	29,03
5 – 10 tahun	12	38,71
>10 tahun	10	32,26
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 31 orang responden bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, responden yang paling lama bekerja selama 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 38,71%, untuk lama bekerja >10 tahun sebanyak 10 orang atau 32,26% dan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 9 orang atau 29,03%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dimana mayoritas didominasi lama bekerja selama 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 38,71%.

5.2. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur apakah satu kuesioner valid atau tidak. Satu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi total item yang dikoreksi lebih besar dari R tabel (0,355) seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono. Jika korelasi masing-masing faktor ini adalah konstruk yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

5.2.1. Budaya Organisasi (X_1)

Berikut ini tabel yang menjabarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X_1) pada penelitian ini.

Tabel 5.5.
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,355	0,887	Valid
Budaya Organisasi 2	0,355	0,704	Valid
Budaya Organisasi 3	0,355	0,753	Valid
Budaya Organisasi 4	0,355	0,665	Valid
Budaya Organisasi 5	0,355	0,887	Valid
Budaya Organisasi 6	0,355	0,753	Valid
Budaya Organisasi 7	0,355	0,887	Valid
Budaya Organisasi 8	0,355	0,852	Valid
Budaya Organisasi 9	0,355	0,385	Valid
Budaya Organisasi 10	0,355	0,852	Valid
Budaya Organisasi 11	0,355	0,840	Valid
Budaya Organisasi 12	0,355	0,358	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk variabel budaya organisasi besar dibandingkan dengan 0,355. Jika nilai item 1 yang diketahui hingga item 6 tidak memiliki nilai di bawah 0,355, ini berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah Valid.

5.2.2. Lingkungan Kerja (X_2)

Berikut ini tabel yang menjabarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) pada penelitian ini.

Tabel 5.6.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,355	0,670	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,355	0,521	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,355	0,614	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,355	0,565	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,355	0,797	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,355	0,726	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,355	0,764	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,355	0,831	Valid

Sumber : Data Olahan Spss 25, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai Corrected item-Total Corelations untuk variabel lingkungan kerja besar dibandingkan 0,355. Dimana diketahui item 1 nilainya sampai dengan item 17 tidak ada nilainya dibawah 0,355, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah Valid.

5.2.3. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini tabel yang menjabarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini.

Tabel 5.7.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,355	0,521	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,355	0,776	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,355	0,395	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,355	0,395	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,355	0,776	Valid
Kinerja Pegawai 6	0,355	0,418	Valid
Kinerja Pegawai 7	0,355	0,407	Valid
Kinerja Pegawai 8	0,355	0,384	Valid
Kinerja Pegawai 9	0,355	0,692	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai *Corrected item-Total Corelations* untuk variabel kinerja pegawai besar dibandingkan 0,355. Dimana diketahui item 1 nilainya sampai dengan item 17 tidak ada nilainya dibawah 0,355, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah Valid.

5.3. Uji Reliability

Pengujian reability dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reability untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 5.8.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	12	0,92	Reliable
2	Lingkungan Kerja	8	0,84	Reliable
3	Kinerja Pegawai	9	0,68	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2021

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran dari masing-masing variabel dari kuesioner tersebut reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. kuesioner handal.

5.4. Analisa Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

5.4.1. Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko

Aspek ini menguraikan bagaimana organisasi mendorong para pegawai agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.

5.4.1.1. Keberanian Pegawai Mengemukakan Gagasan Dengan Segala Resikonya

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis mengenai keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.9.
Tanggapan Responden Terhadap Keberanian Pegawai Mengemukakan Gagasan Dengan Segala Resikonya Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	32,25
Setuju	19	61,30
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.9. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 61,30% artinya setiap pegawai berani mengemukakan pendapatnya dengan risiko yang ada. Tanggapan sangat setuju didapati 10 responden dengan 32,25% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara

itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dengan demikian keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya dapat membuat pegawai bisa menyampaikan gagasan atau masukan bagi organisasi dan perlu ditingkatkan dan hal seperti itu pegawai harus dilibatkan dalam mengambil keputusan sehingga kinerja pegawai dapat optimal dan mencapai tujuan dan menjadi ciri khas bagi pegawai dan organisasi dalam melayani masyarakat sehingga mampu membuat masyarakat nyaman dan aman.

5.4.1.2. Kemauan Untuk Mencoba Hal-Hal Baru

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap mencoba hal-hal baru pada bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10.
Kemauan Untuk Mencoba Hal-Hal Baru pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	38,71
Setuju	18	58,06
Cukup Setuju	1	3,23
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.10. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap mencoba hal-hal baru, didominasi dengan

jawaban setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06% artinya para pegawai dapat menciptakan ide yang baru dalam rangka memperbaiki kinerja. Tanggapan sangat setuju didapati 12 responden dengan 38,71% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 18 pegawai atau 58,06% mereka diperbolehkan melakukan inovasi tanpa harus berbenturan dengan aturan organisasi dan berani dalam menciptakan ide-ide baru, contoh dalam mengerjakan tugas selalu dituntut oleh atasan untuk kreatif dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga apa yang dihasilkan bisa lebih efektif dan efisien..

5.4.1.3. Motivasi Yang Menimbulkan Semangat Pegawai

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap motivasi yang menimbulkan semangat pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11.
Tanggapan Responden tentang Motivasi Yang Menimbulkan Semangat Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	41,94
Setuju	17	54,84
Cukup Setuju	1	3,22
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.11. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang

Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap motivasi yang menimbulkan semangat pegawai, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84% artinya atas dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya dan memotivasi para pegawai agar menimbulkan semangat kerja. Tanggapan sangat setuju didapati 13 responden dengan 41,94% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,22% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 17 pegawai atau 54,84% pegawai termotivasi agar semangat dalam bekerja.

5.4.2. Perhatian Terhadap Detail

Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail dan dalam sebuah organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

5.4.2.1. Kecermatan Dalam Menyelesaikan Masalah.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kecermatan dalam menyelesaikan masalah pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12.
Tanggapan Responden Tentang Kecermatan Dalam Menyelesaikan Masalah
Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	35,49
Setuju	18	58,06
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.12. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap kecermatan dalam menyelesaikan masalah pegawai, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06% artinya pegawai memiliki kecermatan dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan. Tanggapan sangat setuju didapati 11 responden dengan 35,49% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 18 pegawai atau 58,06% hal ini menjelaskan bahwa sebagian pegawai dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan cermat.

5.4.2.2. Perhatian Terhadap Detail Tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap perhatian terhadap detail tugas pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13.
Tanggapan Responden tentang Perhatian Terhadap Detail Tugas pada Kantor
Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	32,25
Setuju	19	61,30
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.13. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap mencoba hal-hal baru, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 61,30% artinya pegawai dalam menyelesaikan tugas akan memperhatikan setiap detail tugas. Tanggapan sangat setuju didapati 10 responden dengan 32,25% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 19 pegawai atau 61,30% maka dalam hal ini pegawai sudah bekerja dengan baik, tidak lagi mengulur-ngulur waktu penyelesaian setiap detail pekerjaannya.

5.4.2.3. Kemampuan Pegawai Dalam Memahami Uraian Tugas

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14.
Tanggapan Responden tentang Kemampuan Pegawai Dalam Memahami Uraian Tugas pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	41,94
Setuju	17	54,84
Cukup Setuju	1	3,22
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.14. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84% artinya para pegawai memiliki kemampuan dalam memahami uraian tugas yang diberikan. Tanggapan sangat setuju didapati 13 responden dengan 41,94% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 17 pegawai atau 54,84% maka setiap pegawai selalu teliti dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan yang ada. Sehingga dapat dibuktikan dengan hasil pekerjaan yang berkualitas, karena dalam bekerja pegawai dapat memahami uraian tugas yang diberikan dalam setiap proses kerja.

5.4.3. Berorientasi Kepada Hasil

Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil untuk keberhasilan organisasi.

5.4.3.1. Kepuasan Pegawai Terhadap Hasil Pekerjaan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.15.
Tanggapan Responden tentang Kepuasan Pegawai Terhadap Hasil Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	32,25
Setuju	19	61,30
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.15. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap hasil pekerjaan, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 61,30% artinya setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tanggapan sangat setuju didapati 10 responden dengan 32,25% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu,

tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 19 pegawai atau 61,30% dengan demikian semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, begitu sebaliknya.

5.4.3.2. Keutamaan Hasil Pekerjaan Dari Pada Teknis

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap keutamaan hasil pekerjaan dari pada teknis pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16.
Tanggapan Responden tentang Keutamaan Hasil Pekerjaan Dari Pada Teknis pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	29,03
Setuju	20	64,52
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.16. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap keutamaan hasil pekerjaan dari pada teknis, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52% artinya setiap pegawai selalu mengutamakan hasil dari setiap pekerjaan

yang dilakukan. Tanggapan sangat setuju didapati 9 responden dengan 29,02% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 20 pegawai atau 64,52% dengan demikian memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik adalah hal yang penting untuk seorang pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan seharusnya dan memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

5.4.3.3. Memusatkan Perhatian Pada Hasil Pekerjaan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap memusatkan perhatian pada hasil pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17.
Tanggapan Responden tentang Memusatkan Perhatian Pada Hasil Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	38,71
Setuju	17	54,84
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.17. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap memusatkan perhatian pada hasil

pekerjaan, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84% artinya pegawai harus memberi perhatian dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Tanggapan sangat setuju didapati 12 responden dengan 38,71% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 17 pegawai atau 54,84% dengan demikian memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik adalah hal yang penting untuk seorang pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan seharusnya dan memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

5.4.4. Berorientasi Kepada Manusia

Orientasi personal adalah kemampuan individu untuk mengemukakan identitas diri sendiri dan orang lain di sekitarnya dan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5.4.4.1. Keterlibatan Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18.
Tanggapan Responden tentang Keterlibatan Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	35,49
Setuju	18	58,06
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06% artinya pada kantor camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis telah mengikutsertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya. Tanggapan sangat setuju didapati 11 responden dengan 35,49% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 18 pegawai atau 58,06% dengan demikian keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dalam organisasi akan sangat membantu pimpinan untuk memilah dan mempertimbangkan suatu keputusan. Ketika pegawai diberikan

kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan ada rasa tanggung jawab dan merasa dihargai.

5.4.4.2. Kesesuaian Pengambilan Keputusan Dengan Kondisi Pegawai

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.19.
Tanggapan Responden tentang Kesesuaian Pengambilan Keputusan Dengan Kondisi Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	29,03
Setuju	20	64,52
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.19. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52% artinya pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan dan ide dan akan ditampung oleh pimpinan lalu pimpinan dapat mempertimbangkan dan memutuskan dari pengambilan keputusan sehingga masalah akan cepat terselesaikan juga akan menjadi fokus terhadap target. Tanggapan sangat setuju didapati 9 responden dengan 29,03% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat

tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 20 pegawai atau 64,52% dengan demikian keterlibatan pegawai akan menimbulkan rasa motivasi kinerja dari pada pegawai. Karena pegawai merupakan pengelola kegiatan usaha, keberhasilan suatu usaha juga ada kontribusi dari pada pegawai.

5.4.4.3. Mempertimbangkan Efek Dari Hasil Keputusan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap mempertimbangkan efek dari hasil keputusan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20.
Tanggapan Responden tentang Mempertimbangkan Efek Dari Hasil Keputusan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	38,71
Setuju	14	45,16
Cukup Setuju	5	16,13
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap mempertimbangkan efek dari hasil keputusan, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 45,16% artinya pimpinan akan mempertimbangkan dan memutuskan dari pengambilan keputusan sehingga masalah akan cepat terselesaikan juga akan menjadi fokus terhadap target. Tanggapan sangat setuju didapati 12 responden

dengan 38,71% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 5 responden dengan persentase hanya 16,13% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 14 pegawai atau 45,16% pengambilan keputusan atas suatu permasalahan akan lebih efektif dan efisien jika melibatkan para pegawai. Tentunya hal-hal tersebut akan tercapai jika kondisi mental dan emosional pegawai dikelola dengan baik.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi hasil responden dari variabel Budaya Organisasi (X_1).

Tabel. 5.21.
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala risikonya.	10	19	2	-	-	132
2.	Kemauan untuk mencoba hal-hal baru	12	18	1	-	-	135
3.	Motivasi yang menimbulkan semangat pegawai	13	17	1	-	-	136
4.	Kecermatan dalam menyelesaikan masalah.	11	18	2	-	-	133
5.	Perhatian terhadap detail tugas	10	19	2	-	-	132
6.	Kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas.	13	17	1	-	-	136

7.	Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan	10	19	2	-	-	132
8.	Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis	9	20	2	-	-	131
9.	Memusatkan perhatian pada hasil pekerjaan	12	17	2	-	-	134
10.	Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.	11	18	2	-	-	133
11.	Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai.	9	20	2	-	-	131
12.	Mempertimbangkan efek dari hasil keputusan	12	14	5	-	-	131
Total Skor							1.328

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable budaya organisasi pada kantor camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.328. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 12 \times 5 \times 31 = 1.860$$

$$\text{Nilai Terendah} = 12 \times 1 \times 31 = 372$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.860 - 372}{5} = \frac{1.488}{5} = 297,6$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel budaya organisasi pada kantor camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.563,4 - 1.860$$

$$\text{Setuju} = 1.265,8 - 1.562,4$$

Cukup Setuju = 968,2 – 1.264,8

Tidak Setuju = 670,6 – 967,2

Sangat Tidak Setuju = 372 – 669,6

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable budaya organisasi pada kantor camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori setuju.

5.5. Analisa Deskriptif Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar pegawai dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

5.5.1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik meliputi semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

5.5.1.1. Penerangan /Cahaya Di Tempat Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap penerangan/ cahaya di tempat kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.22.
Tanggapan Responden tentang Penerangan /Cahaya Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	38,71
Setuju	15	48,39
Cukup Setuju	4	12,90
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.22. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap penerangan/cahaya di tempat kerja, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39% artinya penerangan atau cahaya berpengaruh amat besar terhadap kenyamanan di kantor. Tanggapan sangat setuju didapati 12 responden dengan 38,71% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 4 responden dengan persentase hanya 12,90% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 15 pegawai atau 48,39% dengan demikian penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5.5.1.2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap sirkulasi udara di tempat kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.23.
Tanggapan Responden tentang Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	51,61
Setuju	15	48,39
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.23. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis sirkulasi udara di tempat kerja, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61% artinya sirkulasi udara pada ruangan penting untuk diperhatikan. Tanggapan setuju didapati 15 responden dengan 48,39% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 16 pegawai atau 51,61% dengan demikian sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan hal

tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja dan dapat berpengaruh untuk seorang pegawai administrasi dapat bekerja secara optimal apabila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi.

5.5.1.3. Kebisingan Di Tempat Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kebisingan di tempat kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.24.
Tanggapan Responden tentang Kebisingan Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	51,61
Setuju	14	45,16
Cukup Setuju	1	3,23
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.24. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap kebisingan di tempat kerja, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61% artinya Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Tanggapan setuju didapati 14 responden dengan 45,16% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak

setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 16 pegawai atau 51,61% dengan demikian bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai.

5.5.1.4. Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap bau tidak sedap di tempat kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25.
Tanggapan Responden tentang Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	51,61
Setuju	15	48,39
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.25. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61% artinya ditempat kerja sirkulasi sudah baik. Tanggapan setuju didapati 15 responden dengan 48,39% dari total keseluruhan sampel yang diteliti.

Sementara untuk tanggapan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 16 pegawai atau 51,61% dengan adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja .

5.5.1.5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap ruang gerak yang diperlukan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.26.
Tanggapan Responden tentang Ruang Gerak Yang Diperlukan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	70,97
Setuju	9	29,03
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.26. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap ruang gerak yang diperlukan, didominasi

dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 70,97% artinya ruang kerja sudah di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai. Tanggapan setuju didapati 9 responden dengan 29,03% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 20 pegawai atau 70,97% dengan demikian tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai.

5.5.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan.

5.5.2.1.Keamanan Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap keamanan kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.27.
Tanggapan Responden tentang Keamanan Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	64,52
Setuju	11	35,48
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.27. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap keamanan kerja, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52% artinya Keamanan kerja untuk sebuah kantor sudah harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Tanggapan setuju didapati 11 responden dengan 35,49% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 20 pegawai atau 64,52% dengan demikian keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

5.5.2.2. Hubungan Yang Baik Antar Pegawai Dan Pimpinan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.28.
Tanggapan Responden tentang Hubungan Yang Baik Antar Pegawai Dan Pimpinan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	74,19
Setuju	8	25,81
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.28. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap hubungan yang baik antar pegawai, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 74,19% artinya mereka hampir setiap hari berinteraksi dengan pimpinan serta memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan. Tanggapan sangat setuju didapati 8 responden dengan 25,81% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 23 pegawai atau 74,19% dengan demikian hubungan di kantor Camat Talang Muandau dinilai berjalan baik/berjalan lancar, karena para pegawai di kantor camat

sering berinteraksi dan berkomunikasi satu dengan yang lain demi kelancaran tugas dan kerja, serta bebas bertukar pikiran tanpa memandang jabatan untuk memperlancar tugas kerja mereka.

5.5.2.3. Pemberian Arahan Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap pemberian arahan kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.29.
Tanggapan Responden tentang Pemberian Arahan Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	64,52
Setuju	10	32,25
Cukup Setuju	1	3,23
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.29. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap pemberian arahan kerja, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 64,52% artinya kelancaran komunikasi akan memengaruhi kelancaran bekerja, jika dalam tim terdapat masalah komunikasi, ini akan menghambat koordinasi yang berakibat kualitas hasil pekerjaan berkurang. Tanggapan setuju didapati 10 responden dengan 32,25% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat

tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 20 pegawai atau 64,52% dengan demikian bahwa bekerja tidak semata mata didasarkan dengan kemampuan saja, namun kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja tidak kalah penting, bahkan menjadi satu hal yang harus dikuasai pegawai agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja karena kurangnya pemberian arahan kerja.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi hasil responden dari variabel Lingkungan Kerja (X_2).

Tabel. 5.30.
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Penerangan /cahaya di tempat kerja	12	15	4	-	-	132
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja	16	15	-	-	-	140
3.	Kebisingan di tempat kerja	16	14	1	-	-	139
4.	Bau tidak sedap di tempat kerja	16	15	-	-	-	140
5.	Ruang gerak yang diperlukan	22	9	-	-	-	146
6.	Keamanan kerja	20	11	-	-	-	144
7.	Hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan	23	8	-	-	-	147
8.	Pemberian Arahan Kerja	20	10	1	-	-	143
Total Skor							1.131

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable Lingkungan Kerja pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.311. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 31 = 1.241$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 31 = 248$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.241 - 248}{5} = \frac{993}{5} = 198,6$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel lingkungan kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1043,4 - 1.241$$

$$\text{Setuju} = 844,8 - 1.042,4$$

$$\text{Cukup Setuju} = 646,2 - 843,8$$

$$\text{Tidak Setuju} = 447,6 - 645,2$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 248 - 446,6$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable lingkungan kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori sangat setuju.

5.6. Analisa Deskriptif Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5.6.1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai pegawai perusahaan.

5.6.1.1. Target Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap target kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.31.
Tanggapan Responden tentang Target Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	29,03
Setuju	19	61,30
Cukup Setuju	3	9,67
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.31. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap target kerja, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 61,30% artinya pegawai sudah menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tanggapan sangat setuju didapati 9 responden dengan 29,03% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 3 responden dengan persentase hanya 9,67% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 19 pegawai atau 61,30% dengan demikian pegawai telah mencapai tujuan/sasaran atau indikasi atau ciri-ciri sesuai target melalui program/kegiatan atau cara untuk mencapai target kinerja.

5.6.1.2. Volume Pekerjaan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap volume pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.32.
Tanggapan Responden tentang Volume Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	45,16
Setuju	16	51,61
Cukup Setuju	1	3,23
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.32. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap volume pekerjaan, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61% artinya pegawai yang diberikan tugas selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tanggapan sangat setuju didapati 14 responden dengan 45,16% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju

memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 16 pegawai atau 51,61% bahwa volume pekerjaan yang didapatkan Pegawai sudah sebanding dengan harapan Organisasi dimana dalam bekerja sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di Organisasi.

5.6.1.3.Kecepatan Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap kecepatan kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.33.
Tanggapan Responden tentang Kecepatan Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	19,35
Setuju	24	77,42
Cukup Setuju	1	3,23
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.33. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap kecepatan kerja, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 77,42% artinya pegawai pada kantor Camat Talang Muandau dapat melakukan aktivitas secara berulang yang sama dan berkesinambungan dalam waktu sesingkat mungkin. Tanggapan sangat setuju didapati 6 responden dengan 19,35% dari total keseluruhan sampel yang

diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 24 pegawai atau 77,42% dengan demikian setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memiliki standart waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

5.6.2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

5.6.2.1. Pelaksanaan Pekerjaan Tepat

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan pekerjaan tepat pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.34.
Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan Pekerjaan Tepat pada Kantor
Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	48,39
Setuju	15	48,39
Cukup Setuju	1	3,22
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.34. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap pelaksanaan pekerjaan tepat, didominasi dengan jawaban sangat setuju dan setuju masing-masing sebanyak 15 orang dengan persentase 48,39% artinya pegawai memiliki kualitas kerja yang baik. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 pegawai atau 48,39% dengan demikian ketepatan kerja mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

5.6.2.2.Minimalisasi Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.35.
Tanggapan Responden tentang Tingkat Kesalahan dalam Bekerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	12,90
Setuju	16	51,61
Cukup Setuju	1	3,23
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.35. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap tingkat kesalahan dalam bekerja, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61% artinya pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk meminimalisir melakukan kesalahan dalam bekerja. Tanggapan sangat setuju didapati 14 responden dengan 12,90% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 1 responden dengan persentase hanya 3,23% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 16 pegawai atau 51,61% dengan demikian para pegawai meminimalisir setiap kesalahan kerja, hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pegawai dapat dapat bekerja dan memenuhi standar sehingga ketika ada kesalahan atau penyimpangan bisa dilakukan perbaikan dengan segera.

5.6.2.3. Hasil Kerja

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap hasil kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.36.
Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	45,16
Setuju	17	54,84
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.36. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap hasil kerja, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 54,84% artinya kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tanggapan sangat setuju didapati 14 responden dengan 45,16% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 17 pegawai atau 54,84% dengan demikian tingkat pencapaian tersebut dapat mewujudkan tujuan kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.

5.6.3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas terhadap waktu. Karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas, oleh karena itu harus dikelola secara efisien dan efektif. Dengan begitu, waktu akan dimanfaatkan sebaik mungkin.

5.6.3.1. Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.37.
Tanggapan Responden tentang Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	41,94
Setuju	16	51,61
Cukup Setuju	2	6,45
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.37 dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 51,61% artinya ketepatan waktu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tanggapan sangat setuju didapati 13 responden dengan 41,94% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan cukup setuju didapati 2 responden dengan

persentase hanya 6,45% sedangkan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab setuju sebanyak 16 pegawai atau 51,61% dengan demikian saat pegawai berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja pegawai, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

5.6.3.2. Batas Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.38.
Tanggapan Responden tentang Batas Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	58,06
Setuju	13	41,94
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06% artinya pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau dapat

fokus pada satu tugas dalam satu waktu. Tanggapan setuju didapati 13 responden dengan 41,94% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab sangat setuju sebanyak 18 pegawai atau 58,06% dengan demikian tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja pegawai akan terasa kabur. Sejak awal seorang pegawai harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat waktu. Maka, pegawai wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar organisasi.

5.6.3.3. Memaksimalkan Waktu Yang Tersedia Untuk Aktivitas Lain

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.39.

Tanggapan Responden tentang Memaksimalkan Waktu Yang Tersedia Untuk Aktivitas Lain pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	58,06
Setuju	13	41,94
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	31	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan pegawai bagian administrasi pada Kantor Camat Talang

Muandau Kabupaten Bengkalis terhadap memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 58,06% artinya pegawai menyelesaikan pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan. Tanggapan setuju didapati 13 responden dengan 41,94% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, tanggapan untuk cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menjawab sangat setuju sebanyak 18 pegawai atau 58,06% dengan demikian tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi hasil responden dari Kinerja Pegawai (Y).

Tabel. 5.40.
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Target Kerja	9	19	3	-	-	130
2.	Volume Pekerjaan	14	16	1	-	-	137
3.	Kecepatan Kerja	6	24	1	-	-	129
4.	Pelaksanaan pekerjaan tepat	15	15	1	-	-	138
5.	Minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja	14	16	1	-	-	137
6.	Hasil Kerja	14	17	-	-	-	138
7.	Ketepatan dalam	13	16	2	-	-	135

	menyelesaikan pekerjaan						
8.	Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	18	13	-	-	-	132
9.	Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	18	13	-	-	-	132
Total Skor							1.208

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.208. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 31 = 1.395$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 31 = 279$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.395 - 279}{5} = \frac{1.116}{5} = 223,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.172,8 - 1.395$$

$$\text{Setuju} = 949,6 - 1.171,8$$

$$\text{Cukup Setuju} = 726,4 - 948,6$$

$$\text{Tidak Setuju} = 503,2 - 725,4$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 279 - 502,2$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori sangat setuju.

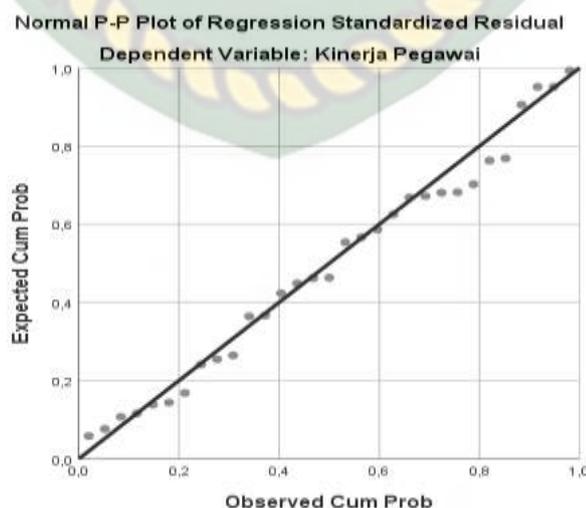
5.7. Analisis Data

Analisis regresi linear sederhana dimulai dengan dilakukan uji kelayakan model regresi, yaitu apakah model regresi ini dapat diterima dan digunakan dalam penelitian ini atau sebaliknya (Ghozali, 2013).

5.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan dua cara yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Gambar 5.1.
Grafik Uji Normalitas



Sumber : SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS di atas maka dapat dilihat grafik plot. Dimana gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

5.7.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal sebagai asumsi klasik. Beberapa uji asumsi klasik yaitu:

5.7.2.1. Uji Autokorelasi

Untuk menentukan dari tidak terjadinya autokorelasi dalam suatu model regresi tersebut adalah $d_u < d < 4 d_u$, dimana d_u adalah batas atas dari nilai d Durbin-Watson yang terdapat pada nilai uji Durbin-Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin-Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Durbin-Watson merupakan nilai yang menunjukkan ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan autokorelasi.

Kriteria yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Jika $DW < dL$ atau $DW > 4-dL$, berarti terdapat autokorelasi
2. Jika DW terletak antara dU dan $4-dU$, berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau di antara $4-dU$ dan $4-dL$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

Tabel 5.41.
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,533	1,77013	1,828

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

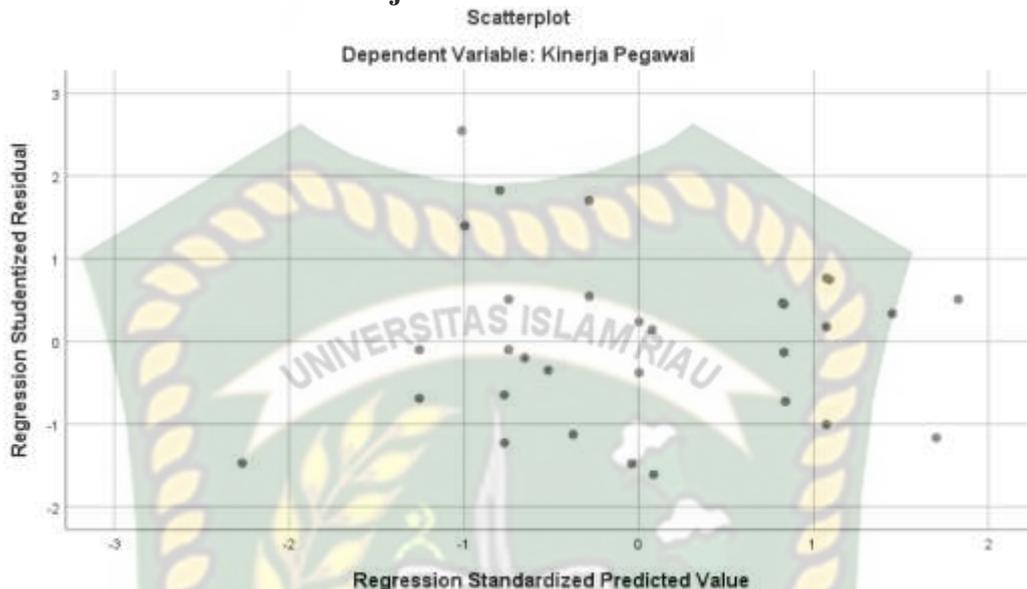
Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Pada output model diatas terdapat nilai Durbin-Watson 1,828. Untuk nilai dL dan dU dapat dilihat dari DW tabel dengan signifikansi 0,05. Pada tabel Durbin-Watson dengan $n = 31$ dan $k = 3$, maka nilai $dL = 1,297$ dan $dU = 1,570$, sehingga $4-dL$ sebesar 2,703 dan $4-dU$ sebesar 2,43 maka dari nilai $DW = 1,828$ tersebut berada diantara 1,570 dan $4 - 1,297 = 2,703$. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan terjadi autokorelasi positif maupun negative pada uji autokorelasi.

5.7.2.2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan terjadinya perbedaan varians (ragam) antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan scatter plot antara ZPRED dan SRESID. Jika titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut adalah scatter plot yang dihasilkan model regresi:

Gambar 5.2.
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

5.7.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi panel ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Multikolinearitas muncul jika diantara variabel independen memiliki korelasi yang tinggi dan membuat kita sulit untuk memisahkan efek suatu variabel independen terhadap variabel dependen dari efek variabel lainnya. Hal ini disebabkan perubahan suatu variabel akan menyebabkan perubahan variabel

pasangannya karena korelasi yang tinggi. Beberapa indikator dalam mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya (Gujarati, 2006):

Tabel 5.42.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,979	1,021
	Lingkungan Kerja	,979	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Berdasarkan pada hasil output diatas bahwa nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

5.7.3. Analisis Linear Berganda

Berikut ini telah dilakukan analisis regresi linear berganda menggunakan tabel *coefficient* pada *output SPSS 25*. Tabel *coefficient* merupakan tabel yang digunakan untuk memprediksi dan melihat bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi X_1 dan lingkungan kerja X_2 terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.43.
Coefficients Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,805	4,806		2,248	,033
	Budaya Organisasi	,245	,068	,456	3,618	,001
	Lingkungan Kerja	,473	,111	,535	4,243	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 5.34 dapat diprediksi pengaruh variabel budaya organisasi X_1 dan lingkungan kerja X_2 terhadap kinerja pegawai, yaitu:

$$Y = 10,805 + 0,245 X_1 + 0,473 X_2 + e$$

Artinya:

1. Nilai konstanta variabel kinerja pegawai adalah 10,805. Apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja bernilai 0.
2. Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel X_1 sebesar 0,245. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,245 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,245 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5.7.4. Uji Parsial (t)

Uji model atau juga disebut dengan uji t, pada dasarnya akan menunjukkan apakah variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) mampu mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 5.44.
Uji Kelayakan Model (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,805	4,806		2,248	,033
	Budaya Organisasi	,245	,068	,456	3,618	,001
	Lingkungan Kerja	,473	,111	,535	4,243	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Dari tabel 5.41 diatas *Coefficients* model 1 budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terdapat nilai sig. 0,001. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,618 dengan $t_{tabel}=2,045$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, lingkungan terhadap kinerja pegawai terdapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 4,243 dengan $t_{tabel}=2,045$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.7.5. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.45.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,621	2	56,810	18,131	,000 ^b
	Residual	87,734	28	3,133		
	Total	201,355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi
Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y , dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,889 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (5,889) > F_{tabel} (2,61), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.7.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005:125).

Tabel 5.46.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,533	1,77013	1,828

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Data diolah dengan SPSS 25.0, 2021

Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan nilai R Square pada *Model Summary*. Berdasarkan nilai *R Square* yaitu 0,564 maka pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 56,4%. Artinya budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 56,4% dan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.8. Pembahasan

5.8.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja. Berdasarkan rekapitulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi

tinggi. Indikator budaya organisasi tertinggi yang dirasakan oleh pegawai kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis adalah indikator motivasi yang menimbulkan semangat pegawai dan kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berada pada Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung dan sesuai dengan uraian tugas pada Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Sepertinya yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010) jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib dan Hasanur Arifin (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka

akan menambah tingkat kinerja pegawai. Apabila penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan pegawai pada kantor camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana (2012) lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Dalam hal ini semakin kantor camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis memperhatikan faktor lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan peningkatan kinerja dalam melayani pengunjung. Berdasarkan rekapitulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja adalah tinggi. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan Hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan adalah indikator yang menyatakan hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan di kantor Camat Talang Muandau dinilai berjalan baik/berjalan lancar, karena para pegawai di kantor camat sering berinteraksi dan berkomunikasi satu dengan yang lain demi kelancaran tugas dan kerja, serta bebas bertukar pikiran tanpa memandang jabatan untuk memperlancar tugas kerja mereka. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai pendapat Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

5.8.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab Pimpinan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu salah satu upaya Kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor budaya organisasi dan faktor lingkungan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.
2. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Talang Muandau Kabupaten Bengkalis.
3. Pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mencoba memberikan saran maupun masukan bagi pihak organisasi, serta peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Sebaiknya memperhatikan indikator dengan nilai terendah, untuk budaya organisasi pada indikator keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis agar pegawai fokus untuk menyelesaikan tugas sesuai targetnya, untuk indikator Penerangan /cahaya di tempat kerja agar

disesuaikan dengan kebutuhan pegawai selama bekerja dan untuk indikator kinerja pegawai nilai terendah pada indikator kecepatan kerja agar pegawai dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lainnya diluar budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian pada perusahaan dengan karakteristik yang lebih beragam, dengan demikian hasil yang diperoleh bisa mewakili untuk diambil kesimpulan dengan membandingkan dari setiap indikator.

Rencana Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buana, Nur , Mansyur Ramly, Ramlawati. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. *Center Of Economic Student Journal*. Volume 2 No. 2 April 2019.
- Daft, R. L. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, Keith dan Newstorm, 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Duha, Timotus. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, (Edisi Keduabelas). Avenue of The Americas, New York: McGraw-Hill Companies , Inc.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Edisi Keenam). Bandung: Refika Aditama.
- Maryati, M. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif, (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2010. *Human Resource Management*, (Edisi Ketigabelas). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, Natorp Boulevard.

- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia.
- Nitisemoto, A. S. 2009. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management*, (Edisi Kesebelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2013. *Organizational Behavior*, (Edisi Kelimabelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Saparaus, K. 2008. "Pemerintah Berbasis Meritokrasi; Hati Beriman, Majalah Warga Kota Salatiga". Vol. 2 No. 5.
- Sari, Novi Permata, Apriatni Endang Prihatini, Drs. Handoyo Dw, M.Si. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus". Diponegoro Journal Of Social And Politic Of Science.
- Saydam, Gouzali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schein. 2016. *Organizational Culture and Leadership*, (Edisi Kelima). San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Situmorang, S. H. 2015. *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press.
- Situmorang, S. H., & Muslich, L. 2012. *Analisa Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sulistiawan, Deni. Riadi, Sukisno S, Maria, Siti. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Volume 14 Nomor 2.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, (Cetakan Pertama). Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen* . Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Jakarta: Ketiga. Kencana Prenada Media Group.

Tika, M. P. 2014. *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.

Widodo, Tri. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”. STIE AMA Salatiga

