

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PENDIDIKAN LANGKAT**

TESIS

OLEH

**HENDY RINALDY
171801024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN LANGKAT**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada program
Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Langkat

N a m a : Hendy Rinaldy

NPM : 171801024

MENYETUJUI :

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**

Direktur

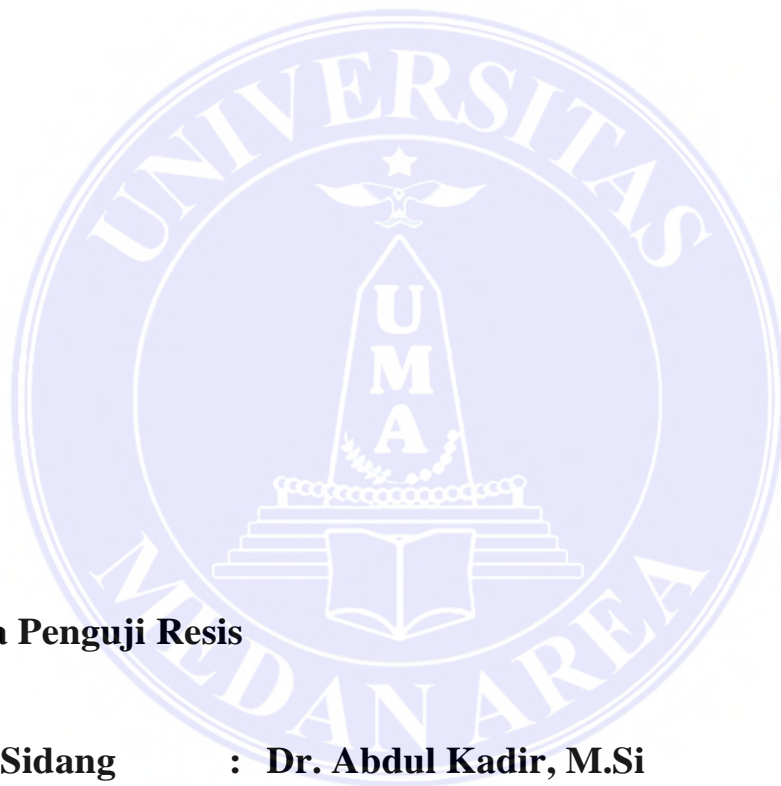

Dr. Warjio, MA


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada tanggal 14 Juni 2019

N a m a : Hendy Rinaldy

N P M : 171801024



Panitia Penguji Resis

Ketua Sidang : Dr. Abdul Kadir, M.Si

Sekretaris : Ir. Azwana, MP

Pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

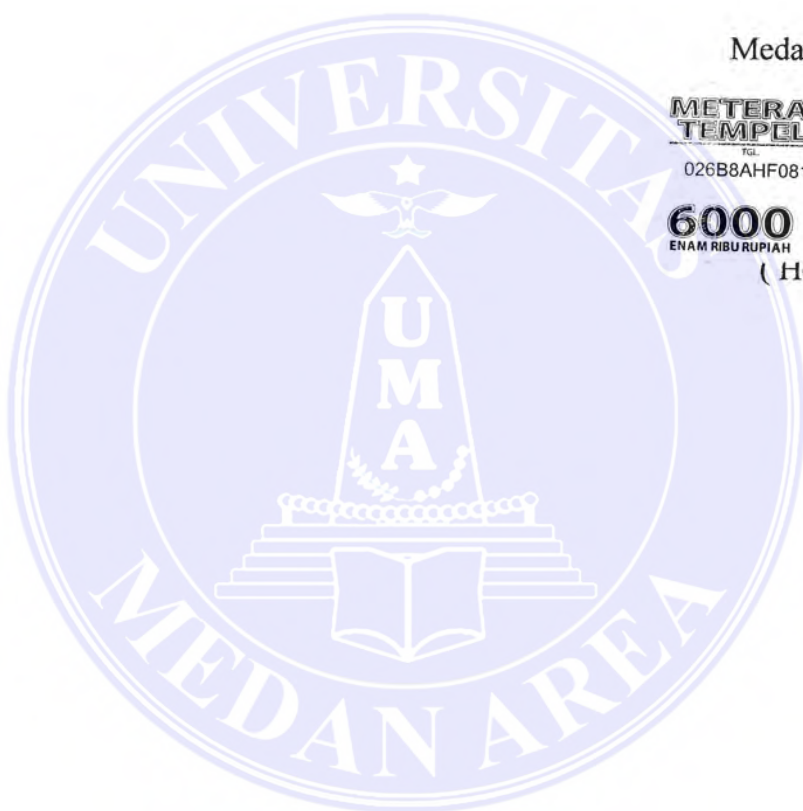
Medan, Juni 2019

METERAI
TEMPEL

026B8AHF081102/83

6000
ENAM RIBURUPIAH

(Hendy Kinaldy)



KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN LANGKAT"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area .

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu penulis menyelesaikan Tesis ini. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Juni 2019

P e n u l i s

Hendy Rinaldy

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis sanjungan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LANGKAT** Dalam penelitian penulis telah banyak mendapat saran dan masukan oleh dari itu penulis memberikan penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof Dr. Dadan Ramdan, M.Sc,M.Eng
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kusmawardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr.Warjio, MA
4. Penguji sidang Meja Hijau
5. Komisi pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membimbing saya selama ini
6. Komisi pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini hingga akhir
7. Terimakasih kepada seluruh Dosen dan Staff Prodi Magister Administrasi Publik yang telah menjalankan fungsinya dengan sangat baik. Pembelajaran yang saya dapat tak hanya dari apa yang beliau-beliau
Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan-kemudahan adminisitrasi.
8. Kepada seluruh keluarga besar, saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi penulis, Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya.
9. Teman-teman Magister Administrasi Publik 17, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini dalam perjuangan kita dalam menggapai impian.

10. Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga juga dapat menjadi amal ibadah di hadapan-Nya Amiin. Akhir kata, semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Magister Administrasi Publik.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LANGKAT

Nama : HENDY RINALDY, ST
NIM : 171801024
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Setiap organisasi ingin mencapai tujuan yang sudah mereka tetapkan, keberadaan pegawai tentunya menjadi faktor utama yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Penting bagi setiap organisasi, perusahaan, maupun instansi untuk memperhatikan kinerja dari pegawai pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Lingkungan Kerja, Teori Budaya Organisasi dan Teori Kinerja Pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Dari kuesioner yang telah disebarkan peneliti menemukan Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan. Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi pengaruhnya tidaklah signifikan.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE LANGKAT DISTRICT OF EDUCATION DEPARTMENT

Nama : ***HENDY RINALDY, ST***
NIM : ***171801024***
Program Studi : ***Magister Ilmu Administrasi Publik***
Pembimbing I : ***Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd***
Pembimbing II : ***Dr. Isnaini, SH, M.Hum***

Every organization wants to achieve the goals they have set, the existence of employees is certainly a major factor that greatly affects the achievement of organizational goals. It is important for every organization, company, and agency to pay attention to the performance of its employees. This study aims to determine the effect of the Work Environment on Employee Performance at the Langkat District Education Office, to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance at the Langkat District Education Office, and to find out how the Work Environment and Organizational Culture in the Langkat District Education Office. The theory used in this research is Work Environment Theory, Organizational Culture Theory and Employee Performance Theory. Respondents in this study were Civil Servants at the Langkat District Education Office. From the questionnaire that was distributed, the researchers found that the work environment in the Langkat District Education Office had an influence on employee performance and its a significant influence. Organizational culture in the Langkat District Education Office has an influence on employee performance, but the effect is not significant.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teoritis Lingkungan Kerja	6
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja	6
2.1.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	7
2.2. Landasan Teoritis Budaya Organisasi	9
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	12
2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi	13
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.2.5 Unsur-Unsur Budaya Organisasi	17
2.2.6 Budaya Kuat vs Budaya Lemah	18
2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.	19
2.3 Landasan Teoritis Kinerja Pegawai.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	20

2.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai	21
2.3.3. Eleman Kinerja Pegawai	21
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	22
2.3.5 Menetapkan Kriteria Standar Kinerja	23
2.3.6. Dimensi Kinerja Pegawai	24
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis Penelitian	26
2.5 Penelitian terdahulu	29
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	31
3.2 Metode Pengukuran	33
Kerangka Konseptual	33
Operasional Variabel	34
3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian	39
3.4 Populasi Dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
 BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN TEMUAN PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.2 Temuan Penelitian	46
4.3 Analisis Data Tunggal	48
 BAB V PEMBAHASAN	
Pembahasan	72
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan	75
Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Usia.....	49
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4	Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5	Penghasilan.....	52
Tabel 4.6	Pencahayaan.....	53
Tabel 4.7	Sirkulasi.....	55
Tabel 4.8	Kebisingan.....	56
Tabel 4.9	Warna.....	57
Tabel 4.10	Kelembaban.....	58
Tabel 4.11	Bau.....	59
Tabel 4.12	Fasilitas.....	60
Tabel 4.13	Budaya Peran.....	62
Tabel 4.14	Budaya Kuasa.....	63
Tabel 4.15	Budaya Tugas.....	64
Tabel 4.16	Budaya Atomistis.....	65
Tabel 4.17	Kuantitas Pekerjaan.....	66
Tabel 4.18	Kualitas Pekerjaan.....	67
Tabel 4.19	Ketepatan Waktu.....	68

Tabel 4.20	Kehadiran.....	69
Tabel 4.21	Kerjasama	70



DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2	Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4.3	Usia	48
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir.....	49
Gambar 4.5	Masa Kerja	50
Gambar 4.6	Penghasilan	52
Gambar 4.7	Pencahayaan	53
Gambar 4.8	Sirkulasi	54
Gambar 4.9	Kebisingan	55
Gambar 4.10	Warna	56
Gambar 4.11	Kelembaban	57
Gambar 4.12	Bau	59
Gambar 4.13	Fasilitas	60
Gambar 4.14	Budaya Peran	61
Gambar 4.15	Budaya Kuasa	62
Gambar 4.16	Budaya Tugas	63
Gambar 4.17	Budaya Atomistis.....	64
Gambar 4.18	Kuantitas Pekerjaan	65
Gambar 4.19	Kualitas Pekerjaan	66
Gambar 4.20	Ketepatan Waktu	67
Gambar 4.21	Kehadiran.....	68
Gambar 4.22	Kerjasama	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian	79
2. Surat Keterangan Pelaksanaan/Selesai Penelitian	80
3. Daftar Pertanyaan/Kuesioner	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Menurut Marihot (2005: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan, karena pengelolaan SDM sendiri bertujuan untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, serta bimbingan. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Siagan (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja,

disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut

dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain Lingkungan kerja, budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi itu berbeda dengan organisasi lain. Pegawai yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai dalam bertingkah laku. Gibson (1996) berpendapat bahwa budaya organisasi akan menentukan batasan perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja yang tepat.

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “Budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “Budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/02/2002). Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins, 2005). Moeljono (2005) berpendapat, produktifitas yang tinggi akan dapat dicapai oleh perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang efektif. Selain itu budaya organisasi akan dapat meningkatkan rasa memiliki dari pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan.

Budaya organisasi menurut Robbins (2003) memberi dampak positif dan akan membentuk perilaku anggota organisasi dalam menjalankan perannya sebagai

pegawai. Menurut Luthans (2007) budaya organisasi merupakan tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi.

Setiap organisasi ingin mencapai tujuan yang sudah mereka tetapkan, keberadaan pegawai tentunya menjadi faktor utama yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Penting bagi setiap organisasi, perusahaan, maupun instansi untuk memperhatikan kinerja dari pegawai pegawainya. Kinerja yang baik tentunya akan membuat instansi/perusahaan mampu mencapai target mereka. Sedangkan kinerja yang buruk akan membuat organisasi/perusahaan menjadi tidak berkembang, tidak produktif dan tidak mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, Peneliti merasa tertarik untuk meneliti judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Langkat”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dengan judul dan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2009:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para pegawai yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2009:87) diantaranya :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.2. Landasan Teoritis Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2014:50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan. Menurut Tika (2008:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut Luthans (2006:278) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Rivai (2009:432) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2008:249) budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Para pegawai juga dipengaruhi oleh sikap para pimpinannya, perilaku seseorang pemimpin menjadi contoh para bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan sikap karakternya.

Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan kesepakatan (komitmen) bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan (Siagian,1995:126).

Siswanto (2015) dalam bukunya menulis bahwa terdapat beberapa macam budaya organisasi diantaranya yaitu:

1. Budaya Peran (Apollo)

Jenis budaya organisasi (lembaga) yang dimiliki oleh cirri-ciri birokrasi tinggi, dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin tinggi. Organisasi birokratis secara teknis merupakan alat kekuasaan yang paling maju ditangan orang yang mengontrolnya tidaklah menentukan bobot yang sanggup dipikul birokrasi semacam itu dalam suatu struktur sosial tertentu.

2. Budaya Kuasa (Zeus)

Jenis budaya organisasi yang mempunyai cirri-ciri yaitu ada seorang tokoh ditengah-tengah dan di pusat hubungan dengan teman-teman yang sehati sepikiran dan mempunyai cirri-ciri lisan yang kuat dan intuitif.

3. Budaya tugas atau matrik (Athena)

Jenis budaya organisasi dimana didalamnya orang-orang berkumpul dari latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.

4. Budaya atomistis (Bionysius)

Jenis budaya organisasi dimana di dalam orang-orang berkumpul karena suatu minat, visi atau keterangan yang sama.

2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Tika (2008:7) jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

1. Berdasarkan Proses Informasi

Membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi terdiri dari:

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagitujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Membagi budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu:

- a. Budaya organisasi perusahaan,
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial.

2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008:253) memberikan karakteristik budaya organisasi adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.

Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: dilakukan pencatatan jumlah arus kendaraan dan penumpang yang keluar masuk terminal, memeriksa kelengkapan administrasi persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan.

Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: melaksanakan penjualan, pemungutan

retribusi, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: mendorong pegawai yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil menjalankan ide-ide.

Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: dukungan manajemen pada pegawai untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.

Agresivitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: persaingan yang sehat antar pegawai dalam bekerja, pegawai didorong untuk mencapai produktivitas optimal.

Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang penerapannya mendukung pencapaian sasaran organisasi. Karakteristik ini merupakan ciri utama budaya organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, juga berlaku pada semua jenis organisasi baik yang berorientasi kepada jasa atau produk.

Selanjutnya Luthans (2006) memaparkan bahwa budaya organisasi memiliki

beberapa karakteristik:

- a. Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi
- b. Norma-norma
- c. Nilai-nilai yang dominan
- d. Filosofi
- e. Aturan-aturan
- f. Iklim organisasi

Karakteristik budaya organisasi tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Artinya unsur-unsur tersebut mencerminkan budaya yang berlaku dalam suatu jenis organisasi baik yang berorientasi pada pelayanan jasa atau organisasi yang menghasilkan produk barang.

2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2009:430) budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu: Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

1. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.

Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu.

2. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu sera

membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Dari fungsi budaya tersebut disimpulkan bahwa budaya bernilai untuk organisasi atau pegawai, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi dan perilaku pegawai.

Menurut Sobirin (2007:248) mengemukakan beberapa arti penting (fungsi) budaya organisasi bagi kehidupan organisasi sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Budaya sebagai pembeda antara kita dengan mereka.

Bentuk perusahaan dan cara perusahaan hadir ditengah bisnis mungkin bisa sama, demikian juga produk yang dijual hampir tidak berbeda. Namun, bukan berarti perusahaan-perusahaan tersebut tidak bisa dibedakan. Salah satu cara membedakannya adalah dengan memahami budaya masing-masing. Budaya organisasi bisa membedakan siapa orang luar dan siapa yang dianggap orang dalam, siapa yang menjadi bagian dari mereka dan siapa yang bukan.

2. Budaya sebagai pembentuk identitas diri.

Sebagaimana kita ketahui organisasi sering disebut sebagai *artificial being*, bisa diperlakukan seolah-olah seperti seorang manusia, organisasi juga dianggap mempunyai tata nilai, karakter, dan identitas diri. Identitas organisasi identik dengan budaya organisasi.

3. Budaya sebagai perekat organisasi.

Salah satu alasan mengapa para praktisi bisnis begitu antusias menerapkan konsep budaya organisasi tidak lama setelah konsep tersebut diperkenalkan adalah kemampuan dan kekuatan budaya untuk meningkatkan kohesivitas pegawai dan menyatukan berbagai komponen organisasi yang memiliki cara pandang berbeda.

4. Budaya sebagai alat kontrol.

Bisa dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan *social control system* yang cukup efektif bukan hanya untuk aktivitas-aktivitas yang tidak rutin dan tidak bisa diprediksi tetapi juga bagi aktivitas yang sesungguhnya dikendalikan dengan sistem pengendalian informal.

2.2.5 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Tika (2008:5) mengemukakan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan

Keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, dan prinsip-prinsip usaha.

3. Pemimpin

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi.

Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama

oleh anggota organisasi.

4. Berbagi nilai (*sharing value*)

Dalam organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

5. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

6. Penyesuaian (*adaptation*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku pada kelompok tersebut dan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

2.2.6 Budaya Kuat vs Budaya Lemah

Menurut Robbins (2008:424) di dalam budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut secara meluas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti suatu organisasi tersebut dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya tersebut mempengaruhi perilaku anggota-anggota organisasi terutama didalam mereka melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Kuat atau lemahnya suatu budaya dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti ukuran suatu organisasi, berapa lama organisasi tersebut berdiri, pewarisan (*learning process*) yang dilakukan oleh pendiri atau pemilik perusahaan dalam hal mencetuskan nilai-nilai yang dianut perusahaannya. Kuatnya suatu budaya dapat dilihat juga melalui rendahnya tingkat

turn over atau keluar masuknya pegawai.

2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

2.3 Landasan Teoritis Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2009:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Mondy (2010:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Kemungkinan individu mengembangkan kemampuan mereka.

4. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2009:549) tujuan kinerja pegawai adalah untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.3.3 Elemen Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014:131) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014:137) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.5 Menetapkan Kriteria Standar Kinerja

Menurut Mondy (2010:260) kriteria penilaian yang paling umum adalah:

1. Sifat

Sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun, banyak dari kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subjektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan.

2. Perilaku

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi

perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas.

3. Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

4. Pencapaian Tujuan

Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan.

5. Potensi Perbaikan

Ketika organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja para pegawai, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Dari sudut pandang manajemen kinerja, masalahnya adalah anda tidak mampu mengubah masa lalu. Kecuali perusahaan-perusahaan mengambil langkah lebih jauh, data evaluasi menjadi dokumen-dokumen historis semata. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan pegawai dan dalam proses tersebut, mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2.3.6 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis (2006:378) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap pegawai dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Ketepatan waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

3. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

4. Kemampuan kerja sama

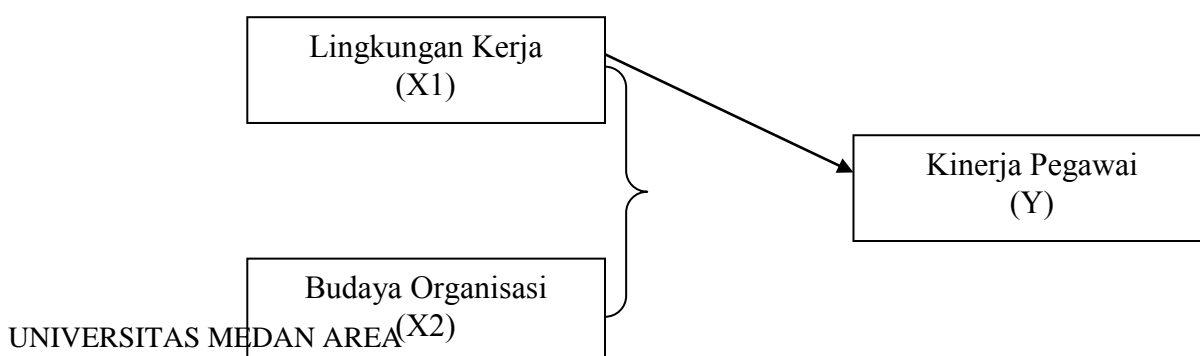
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

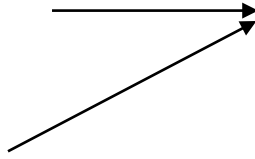
2.4 Kerangka Konseptual

Sejalan dengan berbagai kajian teori dan referensi seperti yang disebutkan sebelumnya, maka penelitian akan memiliki kerangka konseptual atau jalur analisis, sebagai berikut:

Dari berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian





2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendapat, pernyataan atau keterangan yang bersifat sementara dari suatu fakta ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Soewadji, 2012 : 123). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Pertama:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kalangan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

Ha : Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kalangan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

Hipotesis Kedua:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di kalangan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

Ha : Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di kalangan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

Uji Hipotesa

Uji hipotesa adalah pengujian data statistik untuk mengetahui dua hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Jika hipotesis nol diterima, maka hipotesis alternatif ditolak, begitu juga sebaliknya. Untuk menguji tingkat hubungan diantara kedua variabel yang dikorelasikan, maka peneliti menggunakan rumus koefisien

korelasi tata jenjang oleh Spearman (*Spearman Rho Rank - Order Correlation Coefficient*). Spearman Rho Rank menunjukkan hubungan antara variabel x dan y yang tidak diketahui sebaran datanya. Koefisien korelasi non parametik ini digunakan untuk menghitung data dua variabel yang ditetapkan peringkatnya dari yang terkecil sampai terbesar (diranking), rumus untuk koefisien korelasinya adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

Angka 1 = angka satu, yaitu bilangan konstan

6 = angka enam, yaitu bilangan konstan

d = perbedaan antara pasangan jenjang

Σ = sigma atau jumlah

n = jumlah individu dalam sampel

Spearman Rho adalah metode untuk menganalisis data dan untuk melihat hubungan antara variabel yang sebenarnya dengan skala ordinal.

Jika $r_s < 0$, maka hipotesis ditolak.

$r_s > 0$, maka hipotesis diterima

Selanjutnya perlu melakukan pengujian tingkat signifikansi korelasi. jika $n > 10$, digunakan rumus t_{test} pada tingkat signifikansi sebagai berikut :

$$T = R_s \sqrt{\frac{n-2}{1-R_s^2}}$$

$$1 - R_s^2$$

Keterangan : t = nilai hitung

R_s = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hubungannya signifikan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hubungannya tidak signifikan (dalam Rachmat, 2004:133).

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	METODE PENELITIAN	HASIL
1.	Noer, Ivo Ade Crisna. (2013) "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar	Kuantitatif	Secara simultan budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. Secara parsial motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar.
2	Puspasari, Widya Angella Maria. (2014) "Pengaruh Motivasi Dan	Kuantitatif	Motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

No	PENELITI	METODE PENELITIAN	HASIL
	Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai PT. Citra Sena Sukses Semarang”.		terhadap organisasi pegawai. komitmen dan kinerja
3	Win, Enyfiani Ananta. (2010) “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. <i>General Electric Finance</i> Indonesia-Jakarta”.	Kuantitatif	Motivasi kerja dan budaya organisasi sangat menentukan atau berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4	Saleleng, Max (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan”.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik Secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan
5	Ashraf, M.S., Bashir, Yasir, M., Ijaz, K., dan Usman, M. (2013). “ <i>The Impact of Working Environment on Organizational Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction in Textile Sector in Faisalabad, Pakistan</i> ”.	Kuantitatif	Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja pegawai.
6	Wibowo, Triyoga Agung. (2008). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang)”.	Kuantitatif	Motivasi kerja dapat dicapai melalui budaya organisasi dan ke-puasan kerja pegawai sehingga dapat dicapai kinerja pegawai yang lebih tinggi.



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. METODE PENELITIAN

Komaruddin (dalam Soewadji, 2012) menyatakan bahwa metodologi penelitian adalah suatu proses mencari jawaban terhadap suatu pertanyaan atau masalah melalui prosedur yang sistematis dan terawasi. Sedangkan pendekatan penelitian adalah suatu cara atau strategi yang ditetapkan oleh peneliti didalam mengamati, mengumpulkan informasi dan untuk menyajikan analisis hasil penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu penelitian yang berusaha mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan. Penelitian ini bertujuan untuk menetapkan derajat hubungan korelasi antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Dalam hubungan antara variabel tersebut dapat berbentuk positif (+1) atau negatif (-1), atau juga

bisa dalam bentuk tidak berhubungan ($r=0$). Penelitian korelasi juga untuk menguji hipotesis mengenai hubungan yang diharapkan (Soewadji, 2012).

Penelitian korelasional mengandung kelebihan-kelebihan antara lain: kemampuannya untuk menyelidiki hubungan antara beberapa variabel secara bersama-sama (simultan); dan penelitian korelasional juga dapat memberikan informasi tentang derajat kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Abidin, 2010). Selanjutnya, Sukardi menambahkan kelebihan penelitian ini adalah penelitian ini berguna untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan bidang pendidikan, ekonomi, sosial. Dengan penelitian ini juga memungkinkan untuk menyelidiki beberapa variabel untuk diselidiki secara intensif dan penelitian ini dapat melakukan analisis prediksi tanpa memerlukan sampel yang besar.

Kelemahan penelitian korelasional antara lain: hasilnya cuma mengidentifikasi apa sejalan dengan apa, tidak mesti menunjukkan saling hubungan yang bersifat kausal; jika dibandingkan dengan penelitian eksperimental, penelitian korelasional itu kurang tertib-ketat, karena kurang melakukan kontrol terhadap variabel-variabel bebas; pola saling hubungan itu sering tak menentu dan kabur; sering merangsang penggunaannya sebagai semacam *short-gun approach*, yaitu memasukan berbagai data tanpa pilih-pilih dan menggunakan setiap interpretasi yang berguna atau bermakna. (Abidin,2010).

Metode korelasional meneliti hubungan atau pengaruh sebab akibat. Keuntungan metode ini adalah kemampuannya memberikan bukti nyata

mengenai hubungan sebab akibat yang langsung bisa dilihat (Kriyantono, 2007: 62). Penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi disebut metode korelasional. Perbedaan utama dengan metode lain adalah adanya usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi (Umar, 2002: 45). Peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

3.2. METODE PENGUKURAN

KERANGKA KONSEP

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2002). Kerangka konsep dalam penelitian ini disusun berdasarkan kerangka teori yang ada dan dihubungkan dengan fenomena yang menjadi fokus penelitian. Kerangka konsep akan menjelaskan tentang variabel-variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel Bebas (X1)

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain (Soewadji, 2012 : 115). Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah *Lingkungan Kerja*.

2. Variabel Bebas (X2)

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain (Soewadji, 2012 : 115).

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah *Budaya Organisasi*.

3. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya, yakni variabel bebas, (Soewadji, 2012 : 115)

Variabel Terikat pertama (Y) dalam penelitian ini adalah *Kinerja Pegawai*.

4. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi karakteristik responden adalah Jenis kelamin, Tingkat pendidikan, Masa kerja, Tingkat penghasilan, dan Usia.

OPERASIONAL VARIABEL

Berdasarkan kerangka konsep yang dijelaskan di atas, untuk lebih memudahkan operasionalisasi pemecahan masalah maka perlu dibuat operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Teoritis	Variabel Operasional
Variabel Bebas (X1) Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Warna 5. Kelembaban udara

	6. Bau 7. Fasilitas
Variabel Bebas (X2) Budaya Organisasi	1. Budaya Peran (Apollo) 2. Budaya Kuasa (Zeus) 3. Budaya tugas atau matrik (Athena) 4. Budaya atomistis (Bionysius)
Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan kerja sama.
Karakteristik Responden	1. Jenis kelamin 2. Tingkat pendidikan 3. Masa kerja 4. Tingkat penghasilan 5. Usia

Definisi operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang konsep yang telah dikelompokkan dalam kerangka konsep. Definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan mengenai cara-cara untuk mengukur variabel-variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

I. Variabel bebas pertama (Lingkungan Kerja) terdiri dari :

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang baik dan yang ideal. Pencahayaan ruang kerja yang tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap.

2. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik dan mencukupi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak panas.

3. Kebisingan

Kondisi suara yang terlalu tinggi yang dapat mengganggu

4. Warna

Komposisi warna lingkungan kantor yang mendukung semangat bekerja.

5. Kelembaban udara

Kelembaban udara yang pas, tidak terlalu panas dan tidak terlalu lembab.

6. Bau

Aroma aroma tidak menyenangkan yang dapat merusak lingkungan kerja.

7. Fasilitas

Fasilitas kerja yang memadai dan mampu mendukung pelaksanaan dan penyelesaian tugas di kantor.

II. Variabel bebas kedua (Budaya Organisasi) terdiri dari :

1. Budaya Peran (Apollo)

Budaya yang menganggap kantor menerapkan budaya disiplin yang tinggi, dan setiap pegawai diminta untuk menjaga kedisiplinan kerjanya.

2. Budaya Kuasa (Zeus)

Budaya yang menganggap bahwa di kantor ada orang yang mempunyai pengaruh kuat, dan dia menjadi pusat penghubung semua pegawai.

3. Budaya tugas atau matrik (Athena)

Budaya yang menganggap bahwa kantor adalah tempat berkumpulnya orang-orang dari latar belakang dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.

4. Budaya atomistis (Bionysius)

Budaya yang menganggap kantor adalah organisasi dimana orang-orang berkumpul karena suatu minat yang sama

III. Variabel terikat (Kinerja Pegawai) terdiri dari :

1. Kuantitas pekerjaan.

Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

2. Kualitas pekerjaan.

Mutu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai.

3. Ketepatan waktu.

Kesesuaian antara penyelesaian suatu pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dimaksud.

4. Kehadiran.

Tingkat kehadiran

5. Kemampuan kerja sama

Kemampuan para pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik responden terdiri dari :

1. Jenis kelamin

Penggolongan *sex* responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

2. Usia

Tingkatan umur responden

3. Tingkat pendidikan

Latar belakang pendidikan terakhir responden.

4. Masa kerja

Menunjukkan berapa lama karyawan/pegawai tersebut bekerja.

5. Tingkat penghasilan

Pendapatan yang didapat oleh pegawai responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu metode yang berusaha meneliti sejauhmana variasi pada suatu variabel berhubungan dengan variasi-variasi pada variabel lainnya (Rakhmat, 2004:27). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan diantara variabel-variabel tersebut kemudian meneliti sejauhmana faktor pada suatu variabel berkaitan dengan faktor pada variabel lain.

3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus s.d Desember 2018 di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat, Jl. Kartini Nomor 9 Kelurahan Kwala Bingai Kecamatan Stabat.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang diteliti. Sugiyono (dalam Rachmat, 2007:149) menyebut populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh periset untuk dipelajari. Kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Adapun alasan bagi peneliti dalam memilih populasi disini adalah karena Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat menangani urusan pendidikan di 23 Kecamatan, banyaknya jumlah kecamatan tentunya membutuhkan penanganan yang baik dan kinerja yang optimal. Jumlah PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat per Agustus 2018 adalah 56 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Nawawi, 1995:144). Karena jumlah populasi penelitian tidak

terlalu banyak, maka peneliti memutuskan untuk menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dilakukan dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data melalui literatur dan sumber bacaan yang relevan dan mendukung penelitian. Dalam hal ini, penelitian kepustakaan dilakukan melalui buku-buku, surat kabar, majalah, internet, dan sebagainya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data di lapangan yang meliputi kegiatan survei di lokasi penelitian, serta pengumpulan data dari para responden melalui kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk sejumlah pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara tertulis pula oleh para responden (Nawawi, 1995:117). Disini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat yang telah terpilih sebagai sampel.

Dari hasil pengamatan dan juga melihat kesimpulan kuesioner yang telah dibagikan, maka peneliti menemukan hal hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat, diantaranya Pencahayaan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Warna, Kelembaban udara, Bau, dan Fasilitas.

2. Dari semua faktor yang menentukan di atas, peneliti melihat bahwa mayoritas faktor faktor tersebut dalam kondisi baik dan mampu menunjang pelaksanaan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

3. Selanjutnya, ketika mengamati mengenai Budaya Organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat, peneliti menemukan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Meskipun Siswanto, 2015 menyatakan ada empat jenis Budaya Organisasi, akan tetapi peneliti hanya menemukan dua budaya yang melekat dan digunakan oleh pegawai

di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Kedua Budaya tersebut adalah Budaya Peran (Apollo) dan Budaya Tugas (Athena).

4. Budaya Peran adalah budaya organisasi yang berdisiplin tinggi dan setiap pegawai diminta untuk menjaga kedisiplinannya, sedangkan Budaya Tugas adalah budaya yang menganggap bahwa kantor adalah tempat berkumpulnya orang-orang dari latar belakang dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.
5. Dari hasil kuesioner ditemukan bahwa sebanyak 100% responden menyatakan Setuju dan Sangat setuju bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat menerapkan budaya disiplin yang tinggi, dan setiap pegawai diminta untuk menjaga kedisiplinan kerjanya.
6. Dari kuesioner yang telah dibagikan ditemukan sebanyak 51,8% responden menyatakan Setuju bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat menggunakan budaya tugas/matrik. Bahkan 7,1% responden lainnya Sangat Setuju akan hal tersebut. Sementara 23 orang responden lainnya malah menyatakan Tidak Setuju bahwa di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat menerapkan Budaya Tugas/Matrik, karena banyak juga Pegawai di dinas ini yang memiliki latar belakang sama, yakni guru/pendidikan.
7. Peneliti juga menemukan sebanyak 76,8% responden menyatakan pekerjaan yang mereka lakukan telah Sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan 12,5% lainnya

menyatakan Sangat Sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat memiliki persentasi yang tinggi.

8. Peneliti mengetahui bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan, sebanyak 89,3% responden menyatakan pekerjaan yang mereka lakukan telah Sesuai dengan target output yang harus dihasilkan. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat memiliki persentasi yang tinggi.
9. Ketika 56 orang Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat ditanya apakah mereka hadir di kantor tepat waktu, sebanyak 78,6% menyatakan bahwa mereka Sering hadir tepat waktu, bahkan 10,7% sisanya menyatakan bahwa mereka Sangat Sering hadir tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat sangatlah tinggi, dengan kedisiplinan yang tinggi akan berbanding lurus dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.
10. Responden penelitian ini juga menyatakan bahwa mereka mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan pekerjaan di kantor.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat adalah Pencahayaan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Warna, Kelembaban udara, Bau, dan Fasilitas.
2. Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan.
3. Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi pengaruhnya tidaklah signifikan.
4. Peneliti menyimpulkan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki dampak yang berbeda beda terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai begitu terpengaruh pada sesuatu yang bisa dirasakan langsung, seperti penggunaan fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tidak adanya bau bau yang menyengat, suhu udara yang nyaman, dan pencahayaan yang baik. Hal hal ini lah yang bisa langsung dirasakan berdampak kepada Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

Saran

Hasil penelitian ini masih mengandung keterbatasan-keterbatasan, oleh karena itu masih perlu adanya penyempurnaan pada penelitian berikutnya. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, ternyata ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat, namun peneliti ingin memberikan saran dan masukan sebagai berikut:

1. Agar pada penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Karena selain perlunya meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan dan budaya juga diharapkan mampu memotivasi kerja seluruh pegawai.
2. Kepada para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat yang merasa puas dan senang berada di lingkungan kerja mereka sekarang, diharapkan dapat menjaga seluruh faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang baik tersebut. Seperti menjaga kebersihan, menjaga fasilitas yang ada, dan juga menanamkan kebiasaan-kebiasaan baik dalam bekerja.
3. Budaya organisasi yang sudah baik dan tertanam kuat di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat juga kiranya dapat dijaga dan dipelihara oleh semua elemen di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya: Erlangga, 2006.
- Fahmi, Irham, 2014, *Pengantar Manajemen Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- Gibson. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002
- Luthans, Fred, 2006, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Company.
- Mathis, Jackson, 2006, *Human Resource Management: Manajemen sumber daya manusia terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Managemen Eleventh Edition* New Jersey: Prattice Hall.
- Nawawi, H. (1995). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rachmat, Jalaluddin. (2007). *Metode Penelitian Komunikasi : Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid 1. Salemba Empat*. Jakarta.
- Robbins Stephen P., 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2008
- Soewadji, Jusuf. (2012) *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tika, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.