



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR
KECAMATAN PETARUKAN PEMALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MENISA SINTIYA

NPM : 4116500157

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2021



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR
KECAMATAN PETARUKAN PEMALANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

MENISA SINTIYA

NPM : 4116500157

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2021



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR
KECAMATAN PETARUKAN PEMALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MENISA SINTIYA

NPM : 4116500157

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal:

Dosen Pembimbing 1

Yuni Utami,SE,MM
NIDN.0616067602

Dosen Pembimbing II

Agnes Dwita,S,SE,M.Kom
NIDN.0616088402

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal

Dr.Dien Noviany Rahmatika,S.E,M.M,Akt,C.A
NIDN.0628117502

Pengesahan Skripsi

Nama : Menisa Sintiya
NPM : 4116500157
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Penilaian kerja Terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Petarukan Pemasang.

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji seminar proposal yang dilaksanakan pada:

Hari :

Tanggal :

Dan untuk selanjutnya, proposal penelitian untuk skripsi ini dapat diajukan pada tahap penelitian skripsi.

Ketua Penguji



Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Penguji I



Yuni Utami, SE, MM
NIDN. 0616067602

Penguji II



Agnes Dwita, S, SE, M. Kom
NIDN. 0616088402

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPS Tegal



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, MM, Ak, CA.
NIDN. 0628117502

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO :

“ Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa karena dalam suatu keberhasilan atau kesuksesan tidak didapat dengan instan selama ada niat dan keyakinan semua akan menjadi mungkin. Percayalah pada diri sendiri dan prosesnya karena suatu proses tidak akan mengkhianati hasil”.

PERSEMBAHAN:

1. Saya Sendiri.
2. Kedua orang tuaku, Ibu (Mulyani) yang selalu memberikan semangat,dukungan,motivasi, dan doa yang tak pernah putus, dan Ayah Saya (Tukimin Wibowo/alm) yang sudah ada dalam Surga-Nya Allah, yang melihat dengan bangga putrinya berhasil menyelesaikan satu tahapan penting dalam hidupnya.
3. Untuk Kakak kandungku (Erika Sintiya Ayu.S.Pd) yang selalu mendoakan,memberikan semangat dan motivasi, serta membantu kelancaran dalam bangku perkuliahan.
4. Kakak Ipar (Azhar Zubaidi) yang telah memberikan doa dan dukungan untuk Adiknya.
5. Teman-teman Kelas Manajemen VIII C khususnya teman seperjuanganku : Larasati Kusuma Perdani, Mia Suryaningrum, Isnaeni Yulianti, Isnaeni Wulandari, Lailatur Rohma dan Laelatul Fitriyah, terimakasih sudah menerimaku banyak yang sudah kita lewati bersama-sama dari awal perkuliahan sampai akhir semester ini. Sampai bertemu lagi dan semoga kita semua bisa sukses bareng.
6. Almamater Tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Menisa Sintiya

NPM : 4116500157

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja, Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang”

1. Merupakan hasil Karya sendiri, dan apabila dikemudian hariditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau/ pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lain, saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal,.....

Yang menyatakan,



Menisa Sintiya

ABSTRAK

Menisa Sintiya,2020, Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi,Lingkungan kerja dan Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang (2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang (3) Penilaian Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang (4) Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Penilaian Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total/sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda dengan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukan (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai nilai $t_{hitung} 2,297 > t_{tabel} 2,021$ (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,004 > t_{tabel} 2,021$ (3) penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,723 > t_{tabel} 2,021$ (4) budaya organisasi , lingkungan kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 39,037 > F_{tabel} 2,84$.

Kata kunci: Kinerja karyawan,Budaya Organisasi,Lingkungan kerja dan Penilaian kerja.

ABSTRACT

Menisa Sintiya,2020, Organization Culture, Work Environment, Job Appraisal on Employee Performance at in the office districts petarukan pemalang city

This study aims to determine Organization Culture, Work Environment, Job Appraisal on Employee Performance at in the office districts petarukan pemalang city. The hypotheses in this study are (1) organization culture affects employee performance(2)work environment affects employee performance(3)job appraisal affects employee performance (4)Organization Culture, Work Environment, Job Appraisal simultaneously affect employee performance at in the office districts petarukan pemalang city.

This research uses a quantitative approach using primary data. The population in this study was 40 employees and the sample taken was 40 employees. The sampling technique in this study uses a total / census technique. Methods of data collection using a questionnaire and data analysis methods performed using the validity test, reliability test, classic assumption test and hypothesis testing using multiple linear regression analysis with program toolsStatistical Product and Sercise Solution (SPSS).

The results of this study indicate (1) organization culture has a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.028 < 0.05$ and t_{count} it $2,297 > table$ $2,021$ (2) work environment has no effect on employee performance, with a significant value of $0.005 < 0.05$ and $tcount$ of $3.004 > table$ 2.021 (3) job appraisal has no effect on employee performance, with a significant value of $0.003 < 0.05$ and $tcount$ $4.723 > t$ table 2.021 (4) organization culture,work environment,job apprisial simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significant value of $0,000 < 0.05$ and a value of $Fcount$ $39.037 > Ftable$ 2.84 .

Keywords: Employee Performance, Organization Culture, Work Environment, Job Appraisal

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang disertai dengan upaya yang sungguh-sungguh, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor kecamatan petarukan pemalang”** dalam terselesaikan dengan baik. Hal ini merupakan karunia dan kenikmatan tiada ternilai, karena atas kuasa-Nya penulis dapat memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana.

Berkenan dengan seluruh kegiatan tersebut di atas penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr.Dien Noviany R, SE, MM, Akt, CA Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dan Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi saya.
3. Agnes Dwita S, S.E, M.Kom. Selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi, meluangkan waktu,tenaga dan pikiran serta senantiasa sabar memberikan pengarahan dan bimbingan.

Kami menyadari proposal penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap proposal peneliti untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain berkepentingan.

Tegal, 22 Juli 2021

Menisa Sintiya

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian.....	18
1. Manfaat Teoritis	18
2. Manfaat Praktis	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	20
1. Sumber Daya Manusia.....	20
2. Ruang lingkup Sumber Daya Manusia.....	20
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
4. Manfaat Sumber Daya Manusia.....	22

5. Budaya Organisasi	23
6. Lingkungan Kerja	24
7. Penilaian Kerja	25
8. Kinerja karyawan	26
B. Hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Kerangka Pemikiran.....	29
E. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel	32
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	33
1. Definisi Konseptual	33
2. Definisi Operasional	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Realibilitas.....	37
F. Metode Analisis Data.....	38
1. Analisis Deskriptif	38
2. Analisis Regresi Linear Berganda	39
3. Uji Asumsi Klasik.....	40
4. Uji Statistik T (Uji Parsial).....	42
5. Uji Statistik F (Uji Simultan)	43
6. Koefesien Determinasi (R2).....	43

7. Metode Suksesive Internal (MSI)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum lokasi penelitian.....	47
B. Hasil penelitian	64
C. Pembahasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Pencapaian Karyawan 14
Tabel 1.2	Sistem Manajemen 15
Tabel 1.3	Data Kehadiran 17
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 28
Tabel 3.1	Operasional Variabel 34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin..... 64
Tabel 4.2	Tingkat pendidikan 65
Tabel 4.3	Usia Responden 66
Tabel 4.4	Masa Kerja 66
Tabel 4.5	Nilai-nilai r Product Moment 68
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 69
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1) 70
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 70
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X3) 71
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 72
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1) 72
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 72
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X3) 73
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolonieritas 74
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas..... 76
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 77
Tabel 4.17	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t) 79
Tabel 4.18	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test) 80
Tabel 4.19	Hasil Uji Determinasi (R^2) 81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	94
Lampiran 2 Tabel Data Karyawan	99
Lampiran 3 Pengolahan Data Ordinal	102
Lampiran 4 Pengolahan Data Interval	106
Lampiran 5 Uji Validitas	111
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel.....	116
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	118
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	119
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis.....	120
Lampiran 10 Nilai-nilai r Product Moment (r_{tabel})	121
Lampiran 11 Tabel Distribusi t	122
Lampiran 12 Tabel F Probabilita 0,05	123
Lampiran 13 Tabel Durbin-Waton (DW) $\alpha = 5\%$	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, bahkan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan.

Cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja karyawan di kantor kecamatan petarukan pemalang. persoalan yang kerap dialami oleh pemimpin perusahaan ketika melakukan penilaian kerja sering kali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni & Suryalena,2017)

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengolahan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk Kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan. Ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian penilaian kerja karena tidak langsung Penilaian kerja merupakan meningkatkan bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi dan mendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun

perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Budaya Organisasi didalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya Organisasi membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya Organisasi mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010:16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut (*Deal & Kennedy, 2000*). Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tepat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang baik dan apa yang buruk, apa

yang benar dan apa yang salah dan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.

Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008;1).

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja (Zainuddin dkk, 2006). Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di

lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).

Penilaian kinerja adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk mencapai tujuan tujuan dan memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan prestasi agar lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. (Mathis Dan Jackson, 2006:382)

Definisi penilaian kerja menurut Mathis dan Jackson ialah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui penijauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja. (Sofyandi, 2008)

Definisi penilaian kerja menurut Sofyandi ialah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Rivai “2005:66” Definisi penilaian kerja menurut Rivai ialah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dan penilaian yang dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui seperti apa kemampuan yang dimilikinya dan mengukur produktivitas selama bekerja.

Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya saja, tetapi juga bisa bermanfaat

untuk pengembangan diri dari para karyawannya. Penilaian kinerja memiliki beberapa definisi menurut para ahli. Salah satu definisi penilaian kinerja menurut Dessler adalah evaluasi kinerja dari karyawan secara relatif di waktu saat ini atau yang telah dilakukan dengan disesuaikan menurut standar prestasi. Kemudian, menurut Handoko, penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur kontribusi setiap karyawan di dalam sebuah organisasi. Rivai juga pernah memberikan definisi untuk penilaian kinerja, yaitu proses penetapan pemahaman bersama mengenai apa yang akan dicapai.

Kinerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Tanujaya 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawan yang secara langsung dan tidak langsung layanan yang berkualitas tinggi dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012).

Kinerja karyawan Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69) Menurut *oxford dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11).

Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *18 performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Tingkat kinerja instansi Pemerintah ini perlu dievaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan instansi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat

dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah yang berperan sebagai penentu kesuksesan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Faktor pemicu munculnya keinginan untuk melakukan pencarian pekerjaan yang baru adalah persepsi ketidakpuasan individu dan adanya penilaian yang kurang dari posisi yang sudah ditempati seseorang alasan untuk

mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi 3 terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Budaya Organisasi adalah adat istiadat atau perilaku seseorang saat bekerja misalnya datang ketempat kerja hanya absen saja dan tidak melakukan aktifitas kerja dan selalu berpergi-pergian saat jam kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang berarti sikap dan perilaku karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor kecamatan petarukan. Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi, baik organisasi swasta maupun Pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupa menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Misal lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi emosi karyawan contohnya seperti fasilitas ruangnya, atap yang bocor, meja dan kursi yang rusak membuat karyawan tidak nyaman. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu bekerja digunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan di Kecamatan Petarukan.

Kinerja atau penilaian karyawan adalah upaya menilai prestasi dengan meningkatkan produktifitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah motivasi kerja dan turunnya capaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun.

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktifkah karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji atau tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji atau tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja

dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika karyawan kurang tercapai dipekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Penilaian kerja terhadap kinerja karyawan harus mempunyai ketrampilan, *skill* dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya untuk kantor kecamatan petarukan saja. Mempunyai kerapihan dalam melakukan pekerjaan, dan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti sementara tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja Kantor kecamatan Petarukan pemalang terdapat gejala (fenomena) seperti ruang kerja yang kurang nyaman, padat, ruangan belum tertata dengan rapi dan indah, membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap kecamatan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantara faktor-faktor tersebut adalah budaya organisasi (*Organization Culture*) atau budaya perusahaan (*Corporate Culture*), budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen

atau loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam system organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh *values* kualitas dalam aktifitas kerja mereka. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dalam kenyataannya penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh kantor kecamatan Petarukan Pemalang ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik, karyawan diharapkan memiliki prestasi yang baik, dan mencapai hasil yang optimal ,secara riil karyawan pada kantor kecamatan Petarukan Pemalang ini belum mencapai itu semua, menurut hasil yang telah saya teliti sementara terdapat fenomena sebagai berikut :

- a. Adanya sebagian pegawai yang kurang mentaati jam kerja yang telah ditentukan.

- b. Sebagian pegawai dinilai kurang ramah, cenderung lamban dalam melayani masyarakat, memberikan informasi dan penjelasan tidak jelas sehingga sulit dipahami oleh masyarakat .
- c. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti fasilitas kurang memadai banyaknya kerusakan di Kantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

Jadi dari latar belakang masalah tersebut maka konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

Persaingan bisnis merupakan fenomena yang sangat menarik untuk diteliti, terlebih di era globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin terbuka. Hal ini turut membuka peluang bagi setiap perusahaan untuk berkompetisi menjangkau konsumen. Perusahaan dituntut bekerja keras untuk memberikan barang atau jasa yang terbaik untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan yang sesuai dengan harapan konsumen, hal tersebut tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, bahkan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan.

Pada hasil rekap kinerja karyawan 2018-2019 periode triwulan 1- triwulan 4 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan
Kantor kecamatan Petarukan

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2018	I	84,42	C	Cukup
		II	82,57	C	Cukup
		III	93,34	B+	Baik Plus
		IV	90,85	B-	Baik Minus
2.	2019	I	86,06	B-	Baik Minus
		II	89,91	B-	Baik Minus
		III	88,81	B-	Baik Minus
		IV	84,28	C	Cukup

Sumber data interval kantor kecamatan Petarukan Pemalang

Berdasarkan tabel 1.1 perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan tahun 2018 triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan triwulan 1 tahun 2019 dengan predikat B- (baik-), di triwulan 2 tahun 2018 mengalami kenaikan dengan predikat B- (baik-), dan di triwulan 3 sampai triwulan 4 tahun 2019 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C (cukup).

Tabel 1.2
Sistem manajemen kinerja karyawan
Kantor Kecamatan Petarukan Pemalang

Klasifikasi	Keterangan	Rentang Nilai SMK
A	Baik Sekali	>100
B+	Baik Plus	>97.5-100
B	Baik	>92.5-97.5
B-	Baik Minus	>85-92.5
C	Cukup	>70-85
D	Kurang	>55-70
E	Nihil	<55

Sumber data interval Kantor Kecamatan Petarukan Pemalang

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang berlaku di kantor kecamatan petarukan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata melaksanakan pekerjaan karyawan berjumlah 230 orang, dapat dilihat bahwa fenomena kinerja karyawan di kantor kecamatan terlihat fluktuasi hasil produksi, semakin berkurang kualitas hasil produksi, penyelesaian waktu kerja yang semakin tidak teratur, serta kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 1.3
Data Kehadiran Karyawan

Keterangan	Data Karyawan Tahun 2019	
	Jumlah	Prosentase
Datang terlambat	74	36,10%
Ijin kerja	62	30,24%
Tidak masuk kerja	69	33,36%
Total	205	100%

Sumber. Data Kantor Kecamatan Petarukan Pemalang

Data yang tercantum pada tabel diatas merupakan data kehadiran karyawan selama periode tahun 2019 (terhitung mulai bulan januari- akhir desember (menurut keterangan tabel, jumlah kedisiplinan kerja paling banyak adalah karyawan yang datang terlambat sebanyak 74 kali (36,10%). Sementara data jumlah lingkungan kerja paling sedikit adalah karyawan dengan keterangan izin kerja yaitu sebanyak 62 kali (30,24%). Dari fenomena permasalahan tersebut maka peneliti tertarik meneliti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan kerja, Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan DiKantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Petarukan?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Petarukan?

3. Apakah terdapat pengaruh Penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Petarukan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Petarukan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dari peneliti diatas, maka penelitian ini juga memiliki manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas penelitian ini juga memiliki manfaat teoretis yaitu untuk memberikan landasan bagi para

peneliti dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ike, sri & Endang (2018), dan Aron F Polakitang, Rosalina Kolengan, Imelda Ogi (2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh oleh peneliti ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat menjadi referensi atau menambah wawasan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kebijakan perusahaan untuk memotivasi dan mengarahkan pada karyawannya dalam pengambilan keputusan prosedur atau kebijakan dalam bidang Sumber Daya Manusia dalam rangka memaksimalkan kinerja karyawan yang benar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Untuk mendukung penelitian ini perlu adanya beberapa teori agar dapat mendukung temuan temuan di lapangan yang akurat dan memperkuat teori dan data yang akan diteliti. Teori tersebut meliputi: Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Penilaian kerja terhadap pola kinerja karyawan.

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengolahan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan.

Menurut Handoko (2018:83) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang terpenting dan tersulit untuk dilaksanakan diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan baik faktor secara langsung, seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasional maupun faktor tidak langsung atau perubahan lingkungan eksternal.

2. Ruang lingkup Sumber Daya Manusia

Guna mencapai Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus megembangkan agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud menurut Hasibuan (2017:12) adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Perorganisasian (*organizing*)

Perorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahn adalah kegatan memberi pertunjukan kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dala membantu pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati pengaruh organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induktif untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna sdm organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif yang terjadi pada masing-masing organisasi menurut Sutrisno (2016:9) tujuan SDM meliputi:

- a.** Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- b.** Membantu dalam pengebangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- c.** Bertindak sebagai pemilihan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

4. Manfaat Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia akan memberikan Manfaat yang baik pada organisasi.

Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi (2013:6):

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- c. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil pekerjaan atau jabatan.

5. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Menurut (Sari;2016:23) adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

Menurut Robert (2015;25) membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:

a. Budaya Rasional

Dalam budaya ini proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak)

b. Budaya ideologis

Budaya ini pemrosesan informasi intuitif diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c. Budaya consensus

Pemrosesan informasi kolektif diasumsikan untuk menjadi sarana untuk bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasama, kelompok)

6. Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedermayanti, 2012;21)

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawannya baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dikategorikan menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja langsung yang berhubungan dengan karyawannya seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban dan sirkulasi udara.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut (Sedermayanti 2017;21) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

7. Penilaian Kerja

Penilaian Kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui feedback ataupun umpan balik kepada para karyawannya mengenai kinerja yang telah dilakukan. Penilaian kerja juga dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawannya dan penilaian kerja ini juga bisa digunakan untuk mengukur kemampuan potensial yang sebenarnya dimiliki oleh karyawannya.

Menurut (Hasibuan 2015:87) adalah meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi. pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.

8. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins; 2016;260) merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

B. Hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2005:9). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sudarmanto (2009:29), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, motivasi kerja. Budaya perusahaan lahir dari perilaku individu didalam perusahaan dalam hal ini pemimpin atau bahkan pendiri dari organisasi tersebut. Budaya menurut Moeheriono (2012:333) yaitu masyarakat, organisasi dan kelompok kecil, serta dimungkinkan karakteristik seseorang sesuai pada suatu tingkatannya, akan tetapi tidak sesuai pada tingkatan lainnya. Pengelolaan Budaya organisasi tidak berjalan dengan mudah dengan banyaknya individu yang memiliki sifat-sifat yang berbeda didalam organisasi tersebut karena didalam sebuah organisasi yang masing-masing. Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menurut Herbert N. Casson (1983:42) adalah “segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka, termasuk didalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Melalui sistem ini pihak penilai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

C. Studi Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan lebih lanjut, penelitian dapat melakukan perbandingan antara penelitian yang sedang diteliti dengan penelitian terdahulu yang memiliki pokok permasalahan yang mirip atau objek kajian yang sama. Perbandingan ini dilakukan agar peneliti tidak dianggap mengutip penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Ike, sri & Endang (2018)	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan Penilaian kerja terhadap kinerja karyawan dikantor kecamatan petarukan pemalang	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada kantor kecamatan petarukan pemalang.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen Budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.
2	Virgiyanti, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor kecamatan petarukan)	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada kantor kecamatan petarukan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.
3	Aron F Polakitang, Rosalina Kolengan, Imelda Ogi (2019)	Pengaruh budaya organissi, lingkungan kerja, penilain kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan petarukan.	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada kantor kecamatan petarukan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent
4	Rahmi Maharani & Apri Budianto (2019)	Pengaruh budaya organissi, lingkungan kerja, penilain kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan	Perbedaan penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada kantor	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen penilaian kerja dan kinerja sebagai

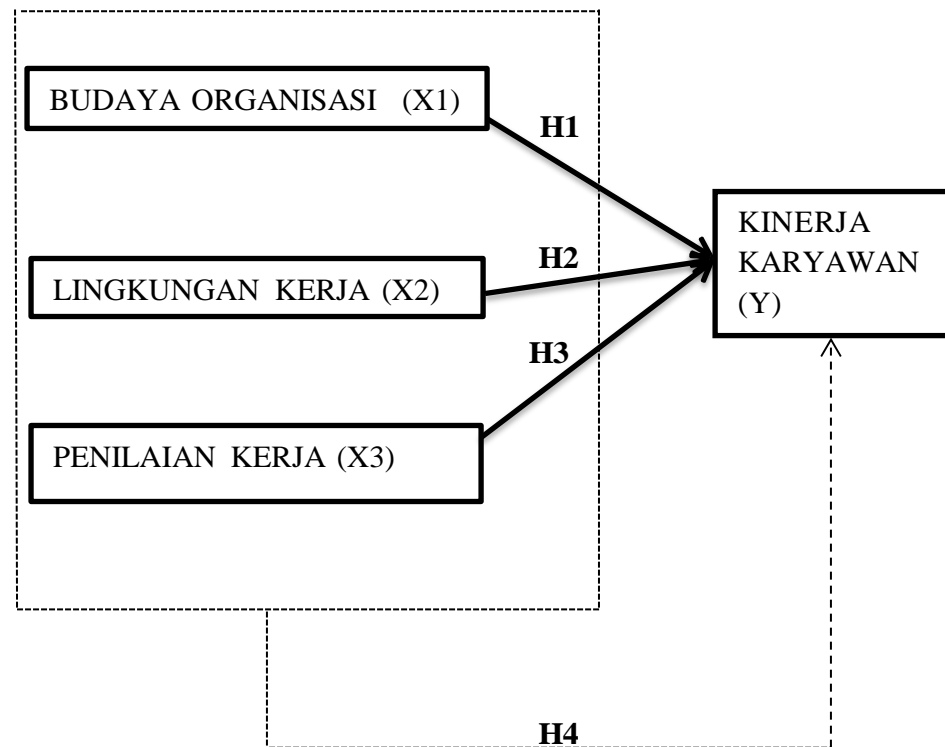
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		petarukan	kecamatan ke pemalang	variabel dependent.
5	Bima Hardi, Hadi Suriono, Heri prasuhandha Manurung (2019)	Pengaruh budaya organissi, lingkungan kerja, penilain kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan petarukan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu obyek penelitiannya pada kantor kecamatan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen budaya organisasi, lingkungan Penilaian kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka Berpikir merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan varibel yang lainnya. Oleh karna itu, sebaiknya kerangka berpikir tersebut dibuat di dalam bentuk diagram atau juga skema, dengan tujuan untuk dapat mempermudah memahami beberapa variabel data yang kemudian akan dipelajari ditahap selanjutnya.

Menurut Sugiyono (2010) di dalam bukunya menyatakan bahwa, kerangka berfikir ini adalah suatu model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan itu dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni menyatakan bahwa seorang peneliti itu harus menguasai teori-teori ilmiah yakni sebagai dasar bagi argumentasi di dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran tersebut adalah suatu penjelasan sementara terhadap adanya gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.ni sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

————— : Hubungan secara parsial

----- : Hubungan secara simultan

Variabel Independent : Variabel yang mempengaruhi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Penilaian Kerja.

Variabel Dependent : Variabel yang dipengaruhi Kinerja Karyawan.

E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian serta telah pustaka seperti yang diuraikan tersebut diatas,

maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikantor kecamatan petarukan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dikecamatan petarukan.
- H3 : Penilaian kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikantor kecamatan petarukan.
- H4 : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Penilaian kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawa dikantor kecamatan petarukan..

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif yaitu bertujuan untuk membuktikan dan menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:62) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan dikantor kecamatan petarukan pemalang sejumlah 40 responden.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota dari populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel (Sugiyono; 2012;122).

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual merupakan salah satu hal yang penting bagi peneliti karena definisi ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai topik penelitian yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2013:55) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Independent (X)

Adalah Variabel yang mempengaruhi Variabel Independen adapun variabelnya yaitu sebagai berikut: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Penilaian Kerja.

b. Variabel Dependent (Y)

Adalah Variabel yang dipengaruhi oleh Variabel Dependen dalam penelitian ini Variabel Dependennya adalah Kinerja Karyawan dikantor kecamatan petarukan pematang.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran dari sebuah variabel melalui indikatornya secara terperinci, sehingga variabel ada dapat dikatakan pengukurannya. Pengguna indikatornya bagi setiap variabel diambil dari berbagai referensi seperti jurnal dan buku yang sesuai dengan

konteks dalam penelitian ini. Adapun indikatornya yang digunakan dalam penelitian yaitu.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No item Pernyataan	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil.	Kuantitas pekerjaan	a. Pencapaian volume kerja b. target kerja	1, 2	Interval	Robbins (2016:260)
	Kualitas pekerjaan	a. Penuh perhitungan b. Skil sesuai dengan pekerjaan c. Mengerjakan dengan cekatan	3, 4, 5		
	Ketepatan waktu	a. Datang tepat waktu b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6, 7		
	Kemampuan kerja sama	a. Sesuai koridor struktu organisasi b. Delegasi wewenang dan tugas c. Bekerja dedngan baik dalam team	8, 9, 10		
Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi adalah mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota kearah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh Terhadap	Pelaksanaan Norma	a. Perilaku anggota organisasi b. Respon karyawan	1, 2	Interval	Sari (2016:23)
	Pelaksanaan Nilai-Nilai	a. Moral b. Kejujuran	3, 4		
	Kepercayaan dan Filsafat	a. Karakteristik moral organisasi b. Kode etik organisasi	5, 6		
	Pelaksanaan	a. Perilaku setiap	7, 8		

Variabel	Dimensi	Indikator	No item Pernyataan	Skala	Sumber
lingkungan kerjanya.	Kode Etik	anggota organisasi etis b. Perilaku yang tidak etis			
	Pelaksanaan Seremoni	a. Perayaan budaya organisasi b. Memperkuat nilai-nilai budaya	9, 10		
	Sejarah Organisasi	a. Produk dari sejarah organisasi b. Budaya organisasi lahir	11, 12		
Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.	Lingkungan Kerja Fisik	a. Penyinaran/ Pencahayaan b. Suhu hawa/ Temperatur c. Suara bising ditempat kerja d. Aroma ditempat kerja e. Keselamatan ditempat kerja	1, 2, 3, 4, 5	Interval	Sedermayanti (2017:21)
	Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Ikatan antara sesama rekan kerja b. Ikatan antara atasan dengan bawahan	6, 7		
Penilaian Kerja (X3) Penilaian kerja adalah meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas dalam dunia kompetitif yang mengglobal perusahaan-perusahaan yang membutuhkan	Kemampuan Teknis	a. Tingkat Kualitas Kerja b. Tingkat Kerapihan Kerja c. Tingkat kemampuan menggunakan alat d. Tingkat kuantitas kerja	1, 2, 3, 4	Interval	Hasibuan (2015:87)
	Kemampuan Konseptual	a. Tingkat pengalaman	5, 6, 7		

Variabel	Dimensi	Indikator	No item Pernyataan	Skala	Sumber
kinerja tinggi.		dalam bekerja b. Tingkat pemahaman c. Tingkat tanggung jawab			
	Kemampuan Hubungan Interpersonal	a. Tingkat kerja sama dalam bekerja b. Tingkat hubungan atasan dengan bawahan c. Tingkat hubungan antar karyawan	8, 9, 10		

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab, (Sugiyono;2012;199) kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner terbuka dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan dua uji yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Penguji Validitas instrument penelitian ini menggunakan teknik Korelasi. Sehingga menghasilkan penelitian yang valid yang mampu mengukur dengan tepat. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari tiga variabel terhadap Kinerja karyawan.

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(\sum X^2) - (\sum X)^2/n][(\sum Y^2) - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan variabel y

X_i = Nilai data ke-i untuk kelompok variabel X

Y_i = Nilai data ke-i untuk kelompok variabel Y

n = Banyak data.

2. Uji Realibilitas

Kemampuan alat ukur yang telah digunakan dalam penelitian atau sekuat apa alat ukur tersebut memberikan hasil yang akurat dari prosedur dilakukan.

$$rac = \frac{(k)}{k-1} \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ac} = Koefesien Reabilitas

k = banyak butir atau item pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah atau total varians perbutir atau item pertanyaan

σ^2 = jumlah atau total varians

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan alat analisis statistik yang didukung dengan *software SPSS 22*. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini hanya akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran data rata-rata atau mean. Rata-rata atau

Mean merupakan ukuran statistik kecenderungan terpusat yang paling sering digunakan. Rata-rata ada beberapa macam, yaitu rata-rata hitung (*aritmatik*), rata-rata geometrik, rata-rata harmonik dan lain-lain. Tetapi

jika hanya disebut dengan kata "rata-rata" saja, maka rata-rata yang dimaksud adalah rata-rata hitung (*aritmatik*). Menurut Sugiyono (2014)

Rumus yang digunakan adalah :

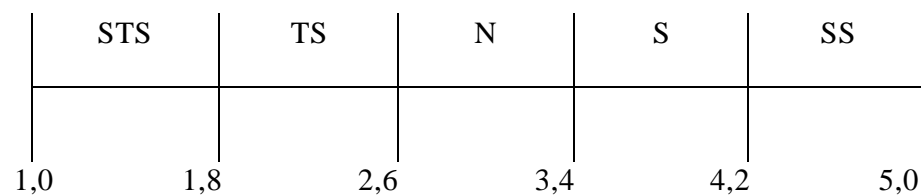
$$\text{Range} = \frac{m - p}{b}$$

Keterangan :

m = nilai tertinggi

p = nilai terendah

b = jumlah kelas/ banyaknya kategori



Keterangan:

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju (TS)

2,61 – 3,40 = Netral (N)

3,41 – 4,20 = Setuju (S)

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju (SS)

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih $X_1, X_2, \dots, (X_n)$ terhadap satu variabel terikat Y untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat tersebut diatas.

Rumus yang digunakan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Ghozali (2011:39)

Keterangan :

X_1 : variabel bebas (*independent variabel*) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan, yaitu variabel bebas pertama

X_2 : variabel bebas (*independent variabel*) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan, yaitu variabel bebas kedua

X_3 : variabel bebas (*independent variabel*) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan, yaitu variabel bebas ketiga

Y : subyek variabel terikat (*dependent variabel*) yang diproyeksikan

a: nilai konstanta Y jika harga X = 0

b_1 : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan(+)atau penurunan(-) variabel Y atau koefisien regresi pertama

b_2 : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y atau koefisien regresi kedua.

b_3 : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y atau koefisien regresi ketiga.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi model regresi ini digunakan apabila peneliti melakukan penelitiannya dengan menggunakan model regresi, untuk melakukan pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS. Menurut Ghozali (2011:45) terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan dalam pengujian asumsi model regresi adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dilakukan dengan metode analisis Grafik Normal P-P Plot dari *Standardized residual cumulative probability*. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogrov-Sminov juga dapat dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi jika nilai *p-value* lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini untuk menguji ada tidaknya kesamaan variasi dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat menggunakan Scatter Plot, sumbu X adalah nilai-nilai prediksi $Z_{PRED} = \text{Regression Standardized Predicted Value}$ dan sumbu Y adalah nilai $Z_{RESID} = \text{Regression Standardized Residual Value}$. Jika grafik yang

diperoleh menunjukkan adanya pola tertentu dari titik-titik yang ada dikatakan terjadinya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu untuk menguji adanya hubungan linear yang pasti antara peubah-peubah bebasnya. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat mempergunakan nilai VIF (Variance Inflation Factory). Menurut Ghozali (2011:45) jika nilai VIF masih kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi. Dengan terpenuhinya semua asumsi-asumsi dalam regresi linier tersebut diatas, maka model yang dihasilkan dianggap baik untuk digunakan melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya yang selanjutnya model dapat digunakan sebagai alamat peramal. Langkah selanjutnya adalah pengujian terhadap keterandalan model secara keseluruhan (uji simultan) dan pengujian terhadap keterandalan sebagai variabel (uji parsial).

4. Uji Hipotesis t_{hitung}

Uji hipotesis dengan t_{hitung} digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat secara individual di setiap variabel. Berikut rumus untuk mencari t_{hitung} , yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

Sumber : Ghozali (2011:112)

Selanjutnya setelah nilai t_{hitung} didapatkan maka nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan acuan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $n-2$, sehingga ketentuan yang berlaku adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak (ada pengaruh yang signifikan)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

5. Uji Hipotesis F_{hitung}

Sedangkan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, maka uji hipotesis yang digunakan adalah dengan uji F_{hitung} . Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-r^2) / (N - k - 1)}$$

Sumber : Ghozali (2011:121)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah responden

Berikut ketentuan yang berlaku adalah :

$F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

$F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh

besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Ghozali, 2011). Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari koefisien determinasi kita bisa mendapatkan dari besarnya penyimpangan atau varians dari variabel dependen dibagi dengan total penyimpangan atau varians.

$$R^2 = \frac{\text{Explained Variation}}{\text{Total Variation}}$$

$$= 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Sumber : Ghozali (2011:93)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

Y = nilai Y

\hat{Y} = nilai y prediksi

\bar{Y} = rata-rata Y

Jika $R^2 = 1 \rightarrow$ Variasi perubahan variabel bebas berpengaruh besar terhadap variasi perubahan variabel terikat

Jika $R^2 = 0 \rightarrow$ Variasi perubahan variabel bebas tidak berpengaruh besar terhadap variasi perubahan variabel terikat

Nilai $0 < R^2 < 1$

7. Metode Suksesive Interval (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) adalah merubah data ordinal menjadi skala interval berurutan. menurut Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2011:28) langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) adalah :

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.

5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:

$$Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$$

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan menstransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TS V).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

1. Sejarah Kantor Kecamatan Petarukan Pemalang

Kecamatan Petarukan adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah, Indonesia. Kecamatan Petarukan memiliki satu kelurahan dan sembilan belas desa. Kantor Kecamatan Petarukan terletak di jalan lintas provinsi yaitu Jl. Raya Petarukan, Dusun Kebonsari, Kelurahan Petarukan Kabupaten Pemalang 52362. Saat ini Kecamatan Petarukan dipimpin oleh Drs. Sukisman dengan sekretaris camat Agus Purnomo.

a. Kondisi Geografis :

Kecamatan Petarukan terletak di pesisir pantai utara laut Jawa dengan ketinggian 0-7 meter di atas permukaan laut. Jarak dari kecamatan ke Kabupaten 7 km. Kecamatan ini terdiri atas dataran pantai (Desa nyamplungsari dan kendalrejo) serta sebagian besar adalah dataran rendah yang dilalui oleh kali/ sungai buatan Belanda seperti Kali Sibanteng, Kali Waluh, dan Kali Jati. Batas-batas wilayah Kecamatan Petarukan antara lain:

- 1) Utara : Laut Jawa
- 2) Timur : Kecamatan Ampelgading dan Kecamatan Ulujami
- 3) Selatan : Kecamatan Ampelgading
- 4) Barat : Kecamatan Taman

b. Kecamatan Petarukan terdiri atas satu kelurahan dan sembilan belas

desa dibawah ini :

- 1) Kelurahan Petarukan
- 2) Desa Bulu
- 3) Desa Kalirandu
- 4) Desa Iser
- 5) Desa Kendaldoyong
- 6) Desa Karangasem
- 7) Desa Kendalsari
- 8) Desa Klareyan
- 9) Desa Loning
- 10) Desa Serang
- 11) Desa Nyamplungsari
- 12) Desa Panjunan
- 13) Desa Pegundan
- 14) Desa Pesucen
- 15) Desa Petanjungan
- 16) Desa Sirangkang
- 17) Desa Tegalmlati
- 18) Desa Temuireng
- 19) Desa Widodaren
- 20) Desa Kendalrejo

c. Kondisi Ekonomi Kecamatan Petarukan :

Petarukan merupakan kecamatan yang mayoritas penduduknya adalah petani dan pedagang. Di Petarukan sendiri terdapat sebuah pasar, yaitu Pasar Petarukan yang merupakan pusat perekonomian di Petarukan. Pasar petarukan juga terkenal dengan barang tekstilnya yang murah dan berkualitas.

d. Sarana penunjang yang ada di Kecamatan Petarukan :

Kecamatan Petarukan memiliki 2 Puskesmas utama yang terletak di Kelurahan Petarukan dan Desa Klareyan serta juga terdapat beberapa Puskesmas pembantu yang bertebaran di sejumlah desa. Di Kecamatan Petarukan juga terdapat Kantor Polsek Petarukan dan Kantor Koramil 03/Petarukan yang terletak tidak jauh dari Kantor Kecamatan Petarukan.

e. Sarana transportasi

Kecamatan Petarukan dilintasi oleh jalan lintas provinsi sehingga seluruh transportasi darat baik antar kota, antar provinsi, maupun antar kota dalam provinsi pasti melalui kecamatan petarukan. Di Kecamatan Petarukan juga terdapat stasiun kereta api kelas III, yaitu stasiun petarukan yang terletak di desa serang. Selain itu, pada tahun 2015 proyek Jalan Tol Pemalang-Batang dimulai dan melintasi kecamatan petarukan, tepatnya di desa Serang, Petanjungan, Widodaren dan Karangasem.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Kecamatan Petarukan yang semakin Sejahtera melalui tata kelola pemerintahan yang Transparan, Partisipatif dan akuntabel

b. Misi

Kecamatan Petarukan, maka telah ditetapkan 8 (delapan) misi yaitu:

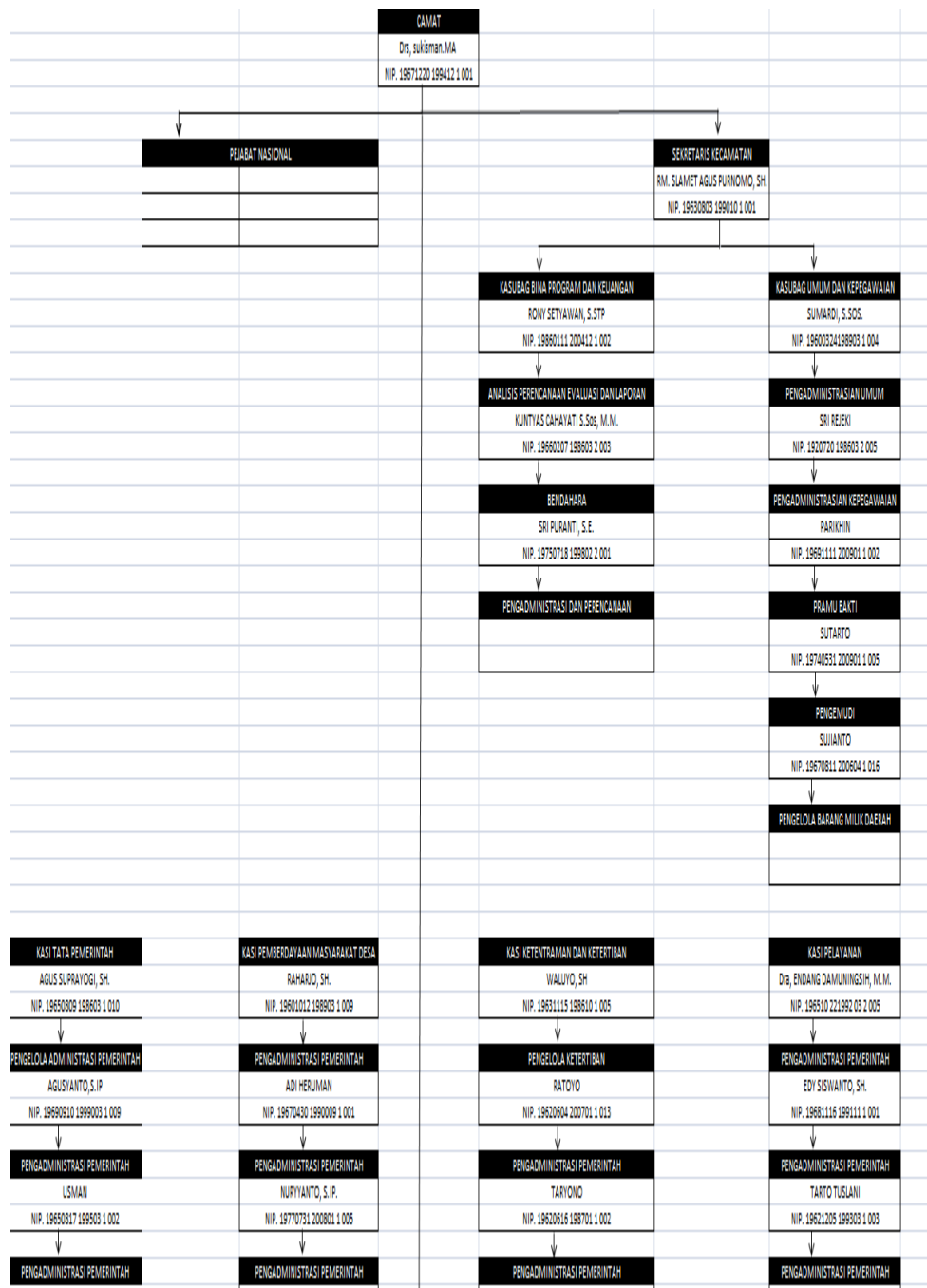
- 1) Mewujudkan peningkatan pemberdayaan masyarakat dan lembaga desa
- 2) Mewujudkan peningkatan pemberdayaan aparatur pemerintah desa;
- 3) Mewujudkan peningkatan informasi iasv unggulan berbasis potensi dan investasi
- 4) Mewujudkan peningkatan nilai-nilai kebudayaan daerah;
- 5) Mewujudkan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- 6) Mewujudkan peningkatan keterbukaan informasi dan penyelenggaraan kinerja pemerintahan;
- 7) Mewujudkan peningkatan fungsi koordinasi pemerintahan tingkat Kecamatan
- 8) Mewujudkan peningkatan kualitas aparatur pemerintah.

3. Struktur Organisasi

Setiap Perusahaan ataupun instansi memiliki Struktur Organisasi dan manajemen tersendiri. Adanya struktur organisasi menunjukkan

adanya pembagian tugas, wewenang dan bertanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan. Penyusunan Struktur Organisasi harus dapat memberi gambaran yang jelas mengenai bidang-bidang tugas gambaran yang jelas mengenai bidang-bidang tugas yang terdapat dalam suatu perusahaan maupun instansi.

Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan di tentukan oleh mengerti atau tidaknya seseorang terhadap fungsi dan tugas di dalam organisasi tersebut.



Gambar 4.1
 Struktur Organisasi
 Kantor Kecamatan Petarukan Pematang

4. Uraian dan Jabatan

Berikut fungsi menyeluruh dari jabatan iasvis e pada Kecamatan Petarukan:

a. Camat

Tugas Pokok : Memimpin pelaksanaan teknis kewilayahan meliputi tugas umum pemerintahan dan pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dalam wilayah kerja kecamatan.

Uraian Tugas :

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 2) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- 3) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- 4) Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- 5) Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 6) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- 7) Membina penyelenggaraan pemerintahan desa.

- 8) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya ias vis yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa.
 - 9) Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
 - 10) Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan teknis kewilayahan meliputi tugas umum pemerintahan dan pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
 - 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- b. Sekertaris Camat

Tugas Pokok : Melaksanakan tugas di bidang kesekretariatan yang meliputi urusan perencanaan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan, pengelolaan keuangan, surat menyurat, kearsipan, dokumentasi produk ias dan kegiatan, rumah tangga dan perlengkapan, dan pengelolaan kepegawaian.

Uraian Tugas :

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 2) Mengoordinasikan perencanaan kegiatan masing-masing seksi.

- 3) Mengoordinasikan perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan hasil musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) desa dan kecamatan.
- 4) Mengoordinasikan monitoring dan evaluasi kegiatan masing-masing seksi.
- 5) Membantu Camat dalam mengoordinasikan tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan atau Dinas, petugas Badan atau Dinas, dan instansi iasvis yang melaksanakan operasional kegiatan di kecamatan.
- 6) Mengoordinasikan penyusunan laporan-laporan yang dibutuhkan.
- 7) Menyusun rencana anggaran dan melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
- 8) Mengoordinasikan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan.
- 9) Mengoordinasikan pengelolaan dokumentasi produk ias dan kegiatan.
- 10) Menyusun rencana kebutuhan dan melaksanakan pengelolaan barang dan perlengkapan dan rumah tangga.
- 11) Mengoordinasikan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- 12) Mengoordinasikan monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas bidang kesekretariatan.
- 13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Kepala Subbagian Perencanaan, Monitoring, Evaluasi Dan Pelaporan

Tugas Pokok : Melaksanakan tugas pada bidang perencanaan, monitoring, evaluasi, serta pelaporan.

Uraian Tugas:

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 2) Melaksanakan koordinasi perencanaan kegiatan masing-masing seksi
- 3) Menyusun rencana jangka panjang, menengah dan pendek internal SKPD.
- 4) Melaksanakan koordinasi teknis dengan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mengenai inventarisasi hasil musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) desa dan kecamatan, pemantauan hasil musrenbang yang telah diakomodasi atau dilaksanakan dengan biaya APBN, APBD Provinsi, APBD Kabupaten, ADD) maupun sumber dana lain yang sah.
- 5) Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan guna kepentingan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- 6) Menyusun Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) internal SKPD.

- 7) Menyusun Penetapan Kinerja atau yang sejenis satuan kerja perangkat daerah.
 - 8) Menyusun Standar Operasi dan Prosedur (SOP).
 - 9) Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan internal SKPD.
 - 10) Menyusun Laporan Pengendalian Operasional Kegiatan atau yang sejenis.
 - 11) Menyusun bahan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan suplemennya, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan laporan sejenis internal SKPD.
 - 12) Menghimpun dan menyusun laporan-laporan rutin, berkala dan insidental lainnya.
 - 13) Melaksanakan pengendalian kegiatan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.
 - 14) Menyusun bahan laporan kegiatan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.
 - 15) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Kepala Subbagian Administrasi Umum Dan Kepegawaian
- Tugas Pokok : Melaksanakan tugas di bidang pengelolaan keuangan, surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi produk ias dan kegiatan, rumah tangga dan pengelolaan kepegawaian.

Uraian Tugas:

- 1) Menyusun bahan laporan kegiatan pengelolaan keuangan, surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi produk hukum dan kegiatan, rumah tangga dan pengelolaan kepegawaian. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 3) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) penetapan dan perubahan.
- 4) Menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) penetapan maupun perubahan anggaran.
- 5) Mengoordinasikan administrasi pengelolaan keuangan satuan kerja mulai dari pembuatan Surat
- 6) Permintaan Pembayaran (SPP) sampai dengan pengumpulan bukti pertanggungjawaban keuangan serta pembuatan Buku Kas Umum dan Buku Bantu Keuangan.
- 7) Menyiapkan bahan evaluasi dan laporan perkembangan penyerapan anggaran kegiatan SKPD.
- 8) Menyusun laporan keuangan dan akuntansi. Melaksanakan urusan surat menyurat baik surat masuk maupun keluar

- 9) Melaksanakan sistem jaringan dokumentasi dan informasi hukum dan kearsipan.
 - 10) Melaksanakan pengelolaan dan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
 - 11) Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan pengelolaan keuangan, surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi produk hukum dan kegiatan, rumah tangga dan pengelolaan kepegawaian.
- e. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
- Tugas Pokok : Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.
- Uraian Tugas:
- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
 - 2) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan pemberdayaan masyarakat, fasilitasi pembangunan desa dan penguatan kapasitas lembaga kemasyarakatan desa antara lain Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa, Lembaga Pemberdayaan

Perempuan dan Keluarga, Karang Taruna, Rukun Warga, Rukun Tetangga dan lembaga lainnya (atau nama lain).

- 3) Menyiapkan bahan rencana dan koordinasi dengan SKPD, UPT, instansi iasvis atau swasta mengenai pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 4) Menyiapkan bahan rencana dan menyelenggarakan pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.
- 5) Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa dan kecamatan.
- 6) Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja yang dilaksanakan oleh SKPD iasvis UPT, instansi iasvis dan swasta.
- 7) Mengoordinasikan penyusunan profil desa.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 9) Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

- 10) Menyusun bahan laporan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya
 - 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum Dan Kesejahteraan Rakyat

Tugas Pokok : Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat di bidang penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, kesejahteraan rakyat serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

Uraian Tugas:

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 2) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kerja kecamatan.
- 3) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan kegiatan kesejahteraan rakyat antara lain di bidang agama, pendidikan dan kebudayaan, kesehatan, ketenagakerjaan, bantuan iasv,

penanganan masalah kesejahteraan iasv, penanggulangan kemiskinan dan penanggulangan bencana.

- 4) Menyiapkan bahan rencana dan menyelenggarakan pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.
- 5) Melaksanakan koordinasi teknis dengan Kepolisian Sektor (Polsek) dan/atau Komando Rayon Militer (KORAMIL) mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kerja kecamatan.
- 6) Melaksanakan program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum yang telah dikoordinasikan dengan Kepolisian Sektor (Polsek) dan/atau Komando Rayon Militer (KORAMIL).
- 7) Menjalin komunikasi yang intensif dengan tokoh masyarakat atau pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kerja kecamatan.
- 8) Melaksanakan koordinasi teknis dengan Satuan Polisi Pamong Praja mengenai penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati.
- 9) Melaksanakan upaya preventif dalam penanggulangan penyakit masyarakat dan penanggulangan bencana.

- 10) Melaksanakan koordinasi teknis dengan Satuan Polisi Pamong Praja, Polsek iasvis Koramil mengenai penanggulangan penyakit masyarakat.
- 11) Melaksanakan upaya pengamanan atas iaspemerintah kabupaten di lingkungan perkantoran kecamatan.
- 12) Melaksanakan pemantauan terhadap hal-hal yang memungkinkan terjadinya gangguan ketentraman dan ketertiban umum.
- 13) Melaksanakan koordinasi teknis dengan SKPD yang membidangi penanggulangan gangguan ketentraman dan ketertiban umum.
- 14) Melaksanakan koordinasi teknis dengan SKPD, UPT, instansi iasvis atau swasta yang membidangi penanganan penyandang masalah kesejahteraan iasv, penanggulangan kemiskinan dan penanggulangan bencana.
- 15) Melaksanakan koordinasi teknis dengan SKPD, UPT, instansi iasvis atau swasta yang memiliki tugas dan fungsi di bidang kesejahteraan rakyat antara lain di bidang agama, pendidikan dan kebudayaan, pemuda dan olahraga; kesehatan, dan bidang ketenagakerjaan.
- 16) Melaksanakan koordinasi teknis mengenai pengamanan tamu daerah yang berkunjung di wilayah kerja kecamatan.
- 17) Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, kesejahteraan rakyat serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan

dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

18) Menyusun bahan laporan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, kesejahteraan rakyat serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

19) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Kepala Seksi Potensi Wilayah

Tugas Pokok : Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat di bidang pengembangan dan penanganan potensi dan karakteristik wilayah kecamatan serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

Uraian Tugas:

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 2) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan pengembangan dan penanganan potensi dan karakteristik wilayah kecamatan.
- 3) Menyiapkan bahan rencana dan menyelenggarakan pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

- 4) Menyiapkan bahan rencana dan koordinasi dengan SKPD atau UPT, instansi iasvis dan swasta mengenai pengembangan dan penanganan potensi dan karakteristik wilayah kecamatan.
- 5) Menyiapkan bahan inovasi pengembangan potensi wilayah kecamatan.
- 6) Memfasilitasi, melaksanakan koordinasi teknis dengan SKPD, UPT, instansi iasvis atau swasta terkait mengenai pembangunan di bidang pertanian, perikanan dan kehutanan sesuai potensi wilayah kecamatan.
- 7) Memfasilitasi, melaksanakan koordinasi teknis dengan SKPD, UPT, instansi iasvis atau swasta terkait mengenai pengembangan perekonomian masyarakat.
- 8) Memfasilitasi, melaksanakan koordinasi teknis dengan SKPD, UPT, instansi iasvis atau swasta terkait pelaksanaan urusan di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah.
- 9) Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan dan penanganan potensi dan karakteristik wilayah kecamatan serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.
- 10) Menyusun bahan laporan penyelenggaraan pengembangan dan penanganan potensi dan karakteristik wilayah kecamatan serta

pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

h. Kepala Tata Pemerintahan

Tugas Pokok: Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat di bidang pengembangan dan penanganan pemerintahan dan karakteristik wilayah kecamatan serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

Uraian Tugas:

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
- 2) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- 3) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan pembinaan pemerintahan desa.
- 4) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pelayanan masyarakat.
- 5) Menyiapkan bahan rencana dan menyelenggarakan pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.

- 6) Melaksanakan koordinasi teknis dan sinkronisasi perencanaan dengan SKPD dan/atau UPT serta instansi iasvis dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- 7) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa.
- 8) Memberikan bimbingan, iasvise, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan tertib administrasi pemerintahan desa.
- 9) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Desa dan Perangkat Desa serta Lurah
- 10) Melaksanakan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal.
- 11) Menyelenggarakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya antara lain pelayanan rekomendasi, perizinan, surat keterangan, legalisasi, pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil
- 12) Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, pembinaan pemerintahan desa, penyelenggaraan pelayanan masyarakat serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya.
- 13) Melaksanakan pengisian dan pemutakhiran data monografi kecamatan.

i. Pelayanan di Kecamatan Petarukan

Pembuatan KK

- 1) Pembuatan KTP
- 2) Pembuatan Surat Pindah
- 3) Pembuatan Surat Dispensasi Nikah
- 4) Dll,

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Adapun kuesioner yang diberikan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Kecamatan Petarukan Pematang. Kuesioner diisi oleh responden dengan cara memberi tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa kerja sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	30	52%
2	Perempuan	10	48%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 10 pegawai (48%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 pegawai (52%). Total keseluruhan dari penelitian yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

b. Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD/SMP	-	-
2	SMA/SMK	23	64%
3	D3/S1	18	36%
4	S2	-	
Total		40	100%

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan ada pada jenjang SMA/SMK dengan jumlah pegawai 23 pegawai (64%), dan pada jenjang pendidikan S1 berjumlah 18 orang (36%) .

c. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	23 – 35 tahun	15	35%
2	35 – 40 tahun	15	35%
3	40 – 45 tahun	10	30%
4	> 45 tahun	-	-
Total		40	100%

Sumber: Data primer.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang disurvei usia responden 35% diantaranya berusia 23 – 35 tahun, 35% diantaranya berusia 35 – 40 tahun, dan sisanya 30% adalah berusia 40 – 45 tahun.

d. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	1- 2 tahun	8	12%
2	2-3 tahun	40	62%
3	>5 tahun	13	20%
Total		40	100%

Sumber: Data primer.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masa kerja responden paling banyak yaitu 2 – 3 tahun sebanyak 40 orang pegawai (62%), kemudian > 5 tahun sebanyak 13 orang pegawai (20%), dan kemudian sisanya masa kerja 1 – 2 tahun berjumlah 8 orang pegawai (12%)

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil penelitian diolah, terlebih dahulu data di uji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur dengan tepat, cermat, dan akurat.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian uji validitas peneliti menggunakan alat bantu analisis berupa software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23 dan Microsoft Excel.

Menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa butir pernyataan pada kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan pada kuesioner dikatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel nilai-nilai r Product Moment (r_{tabel}):

Tabel 4.5
Nilai-nilai r Product Moment

df = (N-2)								
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Berdasarkan tabel diatas peneliti dapat menentukan bahwa r_{tabel} dengan jumlah responden 40 orang dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan $df = N-3$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,312. Pada penelitian ini total item pertanyaan kuesioner berjumlah 39 butir pertanyaan yang terdiri dari 10 item pertanyaan menyangkut variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dan 29 item pertanyaan menyangkut variabel

independent yang terdiri dari 12 item pertanyaan variabel budaya organisasi, 7 item pertanyaan menyangkut variabel lingkungan kerja, dan 10 item pertanyaan menyangkut variabel penilaian kerja. Adapun rekapitulasi hasil uji validitas dari keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,579	0,312	Valid
Y.2	0,636	0,312	Valid
Y.3	0.704	0,312	Valid
Y.4	0,462	0,312	Valid
Y.5	0,638	0,312	Valid
Y.6	0,513	0,312	Valid
Y.7	0,466	0,312	Valid
Y.8	0,426	0,312	Valid
Y.9	0,612	0,312	Valid
Y.10	0,488	0,312	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,312).

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,589	0,312	Valid
X1.2	0,469	0,312	Valid
X1.3	0,605	0,312	Valid
X1.4	0,495	0,312	Valid
X1.5	0,494	0,312	Valid
X1.6	0,695	0,312	Valid
X1.7	0,609	0,312	Valid
X1.8	0,441	0,312	Valid
X1.9	0,440	0,312	Valid
X1.10	0,491	0,312	Valid
X1.11	0,422	0,312	Valid
X1.12	0,534	0,312	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel budaya organisasi (X₁) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,312).

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,602	0,312	Valid
X2.2	0,635	0,312	Valid
X2.3	0,456	0,312	Valid
X2.4	0,486	0,312	Valid
X2.5	0,450	0,312	Valid
X2.6	0,730	0,312	Valid
X2.7	0,562	0,312	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel Variabel

Lingkungan Kerja (X_2) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,312).

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X_3)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,514	0,312	Valid
X3.2	0,529	0,312	Valid
X3.3	0,664	0,312	Valid
X3.4	0,607	0,312	Valid
X3.5	0,426	0,312	Valid
X3.6	0,645	0,312	Valid
X3.7	0,520	0,312	Valid
X3.8	0,572	0,312	Valid
X3.9	0,596	0,312	Valid
X3.10	0,642	0,312	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pertanyaan variabel penilaian kerja (X_3) yaitu terbukti valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,312).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,712. Artinya nilai $0,712 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dikatakan reliabel.

Tabel 4.11
Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	12

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,767. Artinya nilai $0,767 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	7

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,791. Artinya nilai $0,791 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel.

Tabel 4.13
Variabel Penilaian Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,762. Artinya nilai $0,762 > 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kerja dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dilakukan dengan cara menganalisis data yang diperoleh melalui pengolahan data SPSS versi 22. Untuk mengetahui apakah model regresi terdapat adanya multikolonieritas adalah dengan cara melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dikatakan terjadi adanya multikolonieritas apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor*

(VIF) ≥ 10 . Berikut adalah tabel hasil uji multikolonieritas penelitian ini yaitu:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,291	3,433
	Lingkungan Kerja	,433	2,309
	Penilaian Kerja	,318	3,144

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

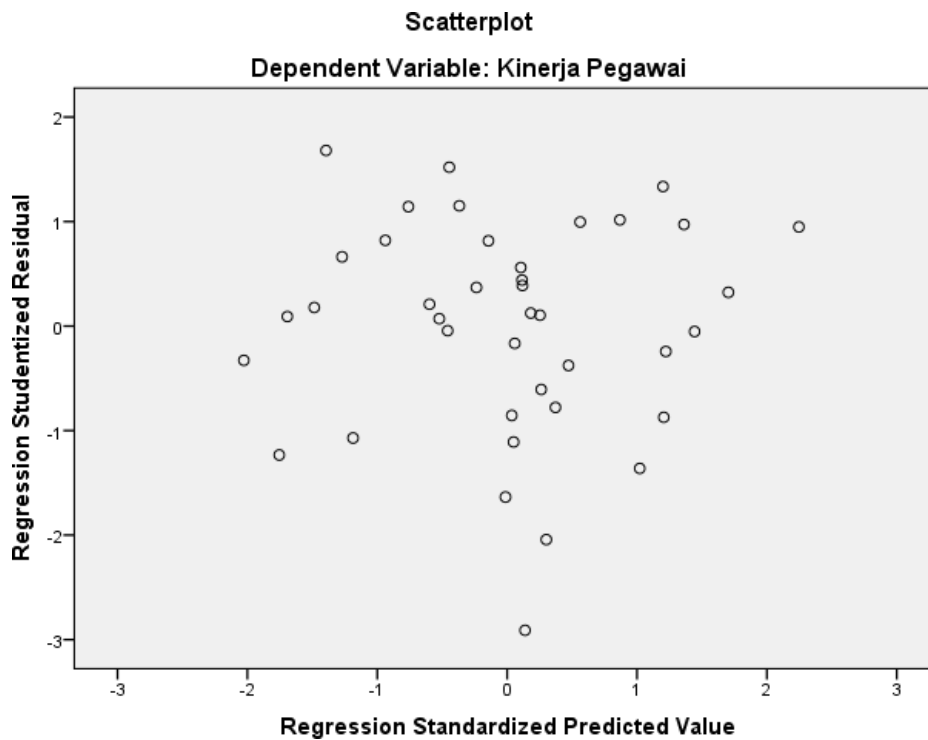
Berdasarkan tabel data pengolahan SPSS versi 22 diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan korelasi antara variabel independent atau tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu X (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah

di-*studentized*, dan dimana sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi.

(Ghozali 2018:138). Berikut adalah gambar dari *Scatterplot* yaitu:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu model regresi layak digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai berdasarkan masukan variable independent budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15888145
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,065
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel uji normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test diatas diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,085 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Adapun tabel analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,191	3,710		2,477	,018
	Budaya Organisasi	,336	,146	,344	2,297	,028
	Lingkungan Kerja	,502	,167	,369	3,004	,005
	Penilaian Kerja	,664	,173	,377	4,723	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien tiap variabelnya. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KP = 9,191 + 0,336BO + 0,502LK + 0,664PK$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 9,191 yang berarti apabila semua variabel independent (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 9,191.

b. Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 0,336 yang artinya jika variabel budaya organisasi (X_1) mengalami peningkatan 1% pada kinerja pegawai maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,336.

c. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,502 yang artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan 1% pada kinerja pegawai maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,502.

d. Koefisien Regresi Variabel Penilaian Kerja

Nilai koefisien variabel penilaian kerja (X_3) adalah sebesar 0,664 yang artinya jika variabel penilaian kerja (X_3) mengalami peningkatan 1% pada kinerja pegawai (Y) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,664.

e. Persamaan regresi linear berganda $Y = 9,191 + 0,336X_1 + 0,502X_2 + 0,664X_3 + e$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja.

Selanjutnya untuk menguji kevalidan persamaan regresi linear berganda digunakan dua cara, yaitu hipotesis berdasarkan uji F (secara simultan) dan uji t (parsial).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun tabel hasil uji signifikan parsial (Uji-t) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,191	3,710		2,477	,018
	Budaya Organisasi	,336	,146	,344	2,297	,028
	Lingkungan Kerja	,502	,167	,369	3,004	,005
	Penilaian Kerja	,664	,173	,377	4,723	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi parsial diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,297 > t_{tabel} 2,021$ yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,004 < t_{tabel} 2,021$ yang berarti bahwa

variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

- 3) Variabel penilaian kerja (X_3) memiliki nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,723 > t_{tabel} 2,021$ yang berarti bahwa variabel penilaian kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan penilaian kerja (X_3) secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun hasil uji signifikan simultan (Uji F-test) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591,856	3	197,285	39,073	,000 ^b
	Residual	181,770	36	5,049		
	Total	773,626	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji F diatas diketahui F_{hitung} sebesar 39,073 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari $F_{tabel} 2,84$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan penilaian kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali 2018:97). Adapun hasil uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,745	2,247

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi di atas dapat diketahui nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,745 atau sama dengan 74,5%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar 25,5% di pengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Setelah kita melihat dan mengetahui hasil analisis yang diukur menggunakan analisis linear berganda maka berikut ini merupakan pembahasannya:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diketahui bahwa signifikansi budaya organisasi sebesar 0,028 dan t_{hitung} sebesar 2,297 yang artinya lebih kecil dari signifikan 0,05, maka H_1 diterima yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

Implikasi teoritis ini sejalan dengan teori Ike, Sri & Endang (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Implikasi praktis dari hasil peneliti ini memberikan implikasi secara praktis kepada pihak yang terkait budaya organisasi dan kinerja pegawai. hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya

maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan Kerja salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diketahui bahwa signifikansi komunikasi sebesar 0,005 dan t_{hitung} sebesar 3,004 yang artinya lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 , maka H_2 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Petarukan Pematang.

Implikasi teoritis sejalan dengan teori Rahmi Maharani & Budianto (2019:75) Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Petarukan. Lingkungan kerja salah satu komponen terpenting dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah memberikan implikasi secara praktis kepada pihak yang terkait untuk selalu memperhitungkan beberapa hal dalam menentukan budaya yang layak untuk karyawan agar kinerjanya meningkat. Lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penilaian Kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui feedback ataupun umpan balik kepada para karyawannya mengenai kinerja yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t diketahui bahwa signifikansi budaya kerja sebesar 0,003 dan t_{hitung} sebesar 4,723 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima yang berarti bahwa penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pematang.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan biasanya melakukan motivasi atau semangat kerja agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja selain memberi motivasi, perusahaan juga harus memberikan penghargaan berupa bonus bagi pegawai yang memberikan ide untuk perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan karena pegawai pasti akan berlomba-lomba untuk memberikan kinerja yang terbaik.

Implikasi teoritis sejalan dengan Cascio (2016:25) penilaian kerja adalah yang penting dalam manajemen kinerja. Sistem penilaian kerja akan menghubungkan aktivitas pegawai dengan tujuan strategik organisasi, menghasilkan informasi.

Implikasi praktis sejalan dengan Imelda Ogi (2019:60) adalah kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan dan pertumbuhan dari pegawai.

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

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji F diketahui bahwa signifikansi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, maka H_4 diterima yang berarti bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Menurut Sudarmanto (2009:29), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, motivasi kerja Pengelolaan Budaya organisasi tidak berjalan dengan mudah dengan banyaknya individu yang memiliki sifat-sifat yang berbeda didalam organisasi tersebut karena didalam sebuah organisasi yang masing-masing. Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menurut Herbert N. Casson (1983:42) Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis dan analisis data melalui bantuan program *SPSS versi 22* mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi pengaruh budaya organisasi semakin tinggi pula kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Begitu pula sebaliknya semakin rendah pengaruh budaya organisasi semakin rendah pula kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Dengan demikian lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Begitu pula sebaliknya semakin rendah pengaruh lingkungan kerja semakin rendah pula kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.

3. Terdapat pengaruh yang positif dari penilaian kerja terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Dengan demikian penilaian kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi pengaruh penilaian kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang. Begitu pula sebaliknya semakin rendah pengaruh penilaian kerja semakin rendah pula kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.
4. Terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.
5. Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,765 atau sama dengan 76,5%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan penilaian kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% di pengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti sampaikan dan diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kecamatan Petarukan Pemasang
 - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemasang.. Dengan begitu budaya organisasi harus di pertahankan serta di tingkatkan kembali sehingga kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemasang. dapat meningkat. Hal ini seorang pemimpin harus bisa membangkitkan motivasi atau semangat karyawan, dengan jalan memberikan inspirasi atau memberikan pandangan yang begitu terarah dan fokus.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemasang. Hal ini lingkungan kerja Dikantor Kecamatan Petarukan Pemasang. sudah baik dan perlu tingkatkan kembali serta selalu dipertahankan agar bisa tercipta suasana kantor yang aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka antar karyawan dan manajemen pada PT. Sanjaya Thanry Bahtera Kab. Tegal, sehingga setiap pegawai merasakan kenyamanan dan terciptanya motivasi kerja yang tinggi.

c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang.. Hal ini terbukti bahwa penilaian kerja yang sudah tersedia Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang sudah maksimal. Salah satu contoh penilaian yang bisa di lakukan Dikantor Kecamatan Petarukan Pemalang adalah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.

Meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat yang dilayani bisa merasa puas. Untuk menghindari prasangka buruk masyarakat, maka terapkanlah budaya transparansi tentang waktu dan biaya penyelesaian pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Bagi pihak kecamatan perlu mengadakan pendidikan atau pelatihan bagi aparatur dalam meningkatkan keterampilan sesuai dengan tugas dan bidangnya.

Instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan kerja karyawan dengan memperhitungkan kebutuhannya, selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat mengembangkan kreativitas didalam melakukan pekerjaannya dikantor kecamatan Petarukan Pemalang tersebut.

Instansi harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan memperhitungkan kebutuhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang sama agar diperoleh hasil yang menyeluruh sehingga dapat dijadikan bahan masukan bagi masyarakat maupun pemerintah sebagai pelayan masyarakat. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian dikantor Kecamatan Petarukan Pematang yang selanjutnya. Penelitian selanjutnya untuk mengkaji banyak sumber ataupun referensi yang terkait agar proses hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya dapat memperdalam lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam instansi, dalam pengumpulan

Bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan sampel yang lebih besar lagi, serta diharapkan dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, L. (2018). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan peilaian kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajemen ekonomi bisnis*. 25
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49964/1/%20APRILIA%20NUGRAHANTI-FEB.pdf>
- Aris Baharuddin, Taher. Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami. (2016). pengaruh penilaian kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 56.
<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/8746>
- Geert, Hofstede, wibowo. (2010) budaya berdiri program bersama respon individual pada lingkungan kerja. *yogyakarta*
<http://individuallingkungankerja./index./15>
- Kumarawati R, Saputra G, Yasa S. (2017 September). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. daerah kota jakarta. [http://Journal.Ekonomi.danBisnis.4\(2\)](http://Journal.Ekonomi.danBisnis.4(2))
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Lis Tatin Hernidatiatin, Noveria Susijawati. (2017). pengaruh lingkungan kerja, penilaian kerja terhadap kinerja karyawan. 75-86. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Mathis, Jackson. (2006) Penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan kemampuan karyawan dapat merencanakan pengembangan prestasi kerja. 382 <http://journalEkonomibisnisdanEnterpreneurship>.
- Mukzam, M. &. (2015). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.
<https://www.sodexo.co.id/aspek-lingkungan-kerja-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Octaviana & Ariefiantoro 2011. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan kontraktor PT. Wineh pandawangi semarang). Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Tanggal akses 1 juli 2013.
<http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/236/detail/>
- Pramono, 2011 pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi mitra pratama semarang. 15 juli 2013 <http://www.Artikelfakultasekonomi&bisnisuniversitassemarang.co.id>

- Robbins. (2003). *Kinerja karyawan*. Fakultas ekonomi dan Manajemen universitas sam ratulangi manado.55
- Robert. (2015). *jenis-jenis budaya organisasi manajemen sumber daya manusia fakultas ekonomi dan bisnis*.105.
- Saputra, G. &. (2017 september). *pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan*
- Sari, muis dan Hamid. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank syariah mandiri kantor cabang makasar*. Artikel fakultas ekonomo dan bisnis universitas Hasanuddin. tanggal akses 15 juli 1015. <http://www.foxitsoftware.artikel.com>
- Tanujaya (2015) kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan. *jurnal ilmu manajemen dan akuntansi terapan*.20 <http://journal.ilmumanajemen/IM&akuntansi.terapan.com>
- Wahyuni, suryalena. (2017) lingkungan kerja dan penilaian kerja terhadap pola kinerja karyawan. universitas swadaya jati,cirebon,Indonesia. <http://JournalinspirasiBisnis&manajemen.co.id75-86>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD/SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. D3/S1
 - d. S2
3. Umur :
 - a. 23-35 Tahun
 - b. 35-40 Tahun
 - c. 40-45 Tahun
 - d. >45 Tahun
4. Masa Kerja :
 - a. 1-2 Tahun
 - b. 2-3 Tahun
 - c. >5 Tahun

KUESIONER PENELITIAN

- a. Mohon dengan hormat dan kesediaan bapak/ibu/sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada.
- b. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia
- c. Ada 5 alternatif jawaban, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

KINERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi					
2.	Instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
3.	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
4.	Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan					
5.	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
6.	Anda datang tepat waktu ke kantor					
7.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Anda bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi instansi					
9.	Anda memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan instansi					
10.	Anda dapat bekerja dengan baik dalam team					

BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kenyamanan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku anda					
2.	Anda selalu memperhatikan dengan baik lingkungan instansi					
3.	Budaya instansi sesuai dengan etika yang ada pada masyarakat.					
4.	Anda selalu mejunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan tugas					
5.	Anda mengetahui apa yang diharapkan instansi atas nilai-nilai budaya yang dianut.					
6.	Anda melaksanakan nilai-nilai yang disepakati bersama					
7.	Instansi selalu bersikap terbuka terhadap andanya					
8.	Instansi mengutamakan Kualitas anda (tingkat pendidikan) untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia					
9.	Instansi selalu memperhatikan lingkungan sekitar					
10.	Anda dituntut untuk mempertahankan nilai-nilai budaya instansi					
11.	Budaya instansi selalu berkembang dan berubah untuk menjadi yang lebih baik					
12.	Budaya instansi didasari dengan sejarah yang baik					

LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan cahaya diruangan kerja sudah cukup untuk aktivitas pekerjaan					
2.	Temperatur diruangan sudah cukup membuat nyaman					
3.	Suara bising yang berasal dari rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan kerja tidak mengganggu kefokusannya					
4.	Instansi tempat anda bekerja memberikan aroma sedap/wangi yang membuat anda nyaman dalam bekerja					
5.	Instansi memberikan anda jaminan keamanan dan keselamatan untuk berkerja					
6.	Anda dituntut untuk saling menghormati dengan sesama rekan kerja					
7.	Atasan memberikan arahan untuk kemajuan kinerja					

PENILAIAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan					
2.	Anda mengutamakan kerapian dalam melakukan pekerjaan yang diberikan instansi					
3.	Anda selalu mampu menggunakan semua peralatan yang diberikan instansi guna mendukung pekerjaan					
4.	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tempat waktu					
5.	Anda merupakan orang yang mempunyai pengalaman dalam bidang pekerjaan anda					
6.	Anda mampu memahami semua pekerjaan yang diberikan oleh instansi					
7.	Anda memikul tanggung jawab apabila anda melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Anda mampu bekerjasama dalam tim jika instansi mengadakan event tertentu					
9.	Hubungan anda dengan atasan terjalin dengan baik sehingga tidak ada keraguan dalam menyampaikan aspirasi					
10.	Anda menjalin komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi					

Lampiran 2**Nama Karyawan Staff Dan Jabatannya Kecamatan Petarukan, Pemalang**

No	Nama Karyawan/Staff	Jabatan	PNS	Non PNS
1.	Drs, sukisman.M.A	Camat	✓	
2.	RM Slamet Agus Purnomo	Sekretaris Camat	✓	
3.	Rony setyawan SH	Kasubag umum & kepegawaian	✓	
4.	Sumardi,S.sos	Kasubag umum dan kepegawaian	✓	
5.	Kuntyas cahayati,S.sos,M.M	Perencanaan evaluasi dan laporan	✓	
6.	Sri puranti,S.E	Bendahara	✓	
7.	Sri rejeki	Pengadministrasian umum		✓
8.	Parikhin	Pengadmistrasian kepegawaian		✓
9.	Sutarto	Pramubakti		✓
10.	Sujianto	Pengemudi		✓
11.	Dra.Endang Damuningsih,M.M	Kasi pelayanan	✓	
12.	Edy siswanto,SH	Pengadministrasi pemerintah	✓	
13.	Tarto tuslani	Pengadministrasi pemerintah		✓
14.	Waluyo,SH	Kasi ketentraman dan ketertiban	✓	
15.	Ratoyo	Pengelola ketertiban		✓
16.	Taryono	Pengadministrasian pemerintah		✓
17.	Raharjo,SH	Kasi pemberdayaan masyarakat desa	✓	

No	Nama Karyawan/Staff	Jabatan	PNS	Non PNS
18.	Adi heruman	Pengadministrasian pemerintah		✓
19.	Nuryyanto,S.ip	Pengadministrasian pemerintah	✓	
20.	Agus suprayogi,SH	Kasi tata pemerintah	✓	
21.	Usman	Pengelola administrasi pemerintah	✓	
22.	Ike oktaviani,SH	Pengadministrasian pemerintah	✓	
23.	Nuryadi	Administrasian umum		✓
24.	Levi supriyanto	Administrasian pemerintah		✓
25.	Agung budiman	Administrasian pemerintah		✓
26.	Aris supriyanto SE	Administrasian pemeritah	✓	
27.	Aji pamungkas SE	Administrasian pemerintah	✓	
28.	Khoirul anwar SH	Kasi pelayanan	✓	
29.	Agus salim	Kasi pelayanan		✓
30.	Putri lestari,SH	Kasi pelayanan	✓	
31.	Ani susilowati	Kasi pelayanan	✓	
32.	Rohmat	Kasi pelayanan		✓
33.	Muhammad yusuf	Pengadmistrasian pemerintah	✓	
34.	Yoga lesmana	Pengadministrasian pemerintah	✓	
35.	Budianto	Pengadministrasian pemerintah	✓	
36.	Imam puji	Pengadministrasian pemerintah	✓	
37.	Indah kartika	Pengelola ketertiban		✓

No	Nama Karyawan/Staff	Jabatan	PNS	Non PNS
38.	Idriyani	Pengelola ketertiban		✓
39.	Nurjanah	Pengelola ketertiban		✓
40.	Aditya dermawan	Pengelola ketertiban		✓
Jumlah			23	17

37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	38
38	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

2. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	X1 (Budaya Organisasi)												Jumlah
	X1 - 1	X1 - 2	X1 - 3	X1 - 4	X1 - 5	X1 - 6	X1 - 7	X1 - 8	X1 - 9	X1 - 10	X1 - 11	X1 - 12	
1	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3	5	4	48
2	4	3	4	5	4	4	2	2	4	2	4	4	42
3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	45
4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	3	4	3	42
5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	45
6	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	44
7	5	2	4	5	4	4	2	3	4	2	4	3	42
8	5	3	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	50
9	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	47
10	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	45
11	3	4	2	5	5	4	3	2	5	2	5	5	45
12	3	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	40
13	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	37
14	4	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3	43
15	4	2	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	45
16	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	45
17	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	38
18	5	5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	46
19	5	2	2	5	3	1	3	2	3	4	3	3	36
20	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	47
21	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	50
22	4	3	5	3	3	2	2	1	4	2	5	3	37
23	3	4	5	3	3	2	3	2	4	3	4	3	39
24	5	1	3	3	3	1	1	5	4	3	5	5	39
25	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	44
26	5	2	5	5	3	4	2	4	5	3	5	3	46
27	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	47
28	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	49
29	5	4	4	5	5	3	3	2	4	2	4	3	44
30	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	51
31	4	4	5	5	3	4	2	1	4	2	3	4	41

32	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	45
33	5	3	4	4	3	3	3	2	4	2	5	3	41
34	4	3	5	3	3	2	2	1	4	2	5	3	37
35	5	5	4	5	5	5	3	1	4	2	5	3	47
36	2	3	4	5	3	4	4	2	3	2	5	4	41
37	5	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	42
38	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	41
39	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	41
40	5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	4	44

3. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	X ₂ (Lingkungan Kerja)							Jumlah
	X ₂ - 1	X ₂ - 2	X ₂ - 3	X ₂ - 4	X ₂ - 5	X ₂ - 6	X ₂ - 7	
1	5	4	3	3	3	4	4	26
2	4	3	3	4	3	3	3	23
3	4	4	3	3	4	3	4	25
4	4	3	3	3	3	2	3	21
5	3	4	3	3	3	3	4	23
6	4	5	2	3	3	5	4	26
7	4	3	3	3	3	3	3	22
8	5	5	3	4	3	4	4	28
9	5	5	3	3	3	3	4	26
10	4	4	3	3	3	3	4	24
11	4	3	3	3	3	4	4	24
12	4	4	1	3	3	3	4	22
13	4	2	2	3	3	2	4	20
14	3	4	3	3	3	3	4	23
15	4	4	2	4	3	3	4	24
16	4	4	3	3	3	3	4	24
17	4	3	3	3	3	2	3	21
18	3	4	4	3	3	4	4	25
19	4	2	3	3	3	3	3	21
20	5	5	3	3	3	3	5	27
21	4	4	3	4	4	4	4	27
22	3	2	2	4	3	2	3	19
23	4	2	2	4	3	2	3	20
24	3	4	2	3	3	3	4	22
25	3	2	4	4	5	4	3	25
26	5	4	2	3	5	3	4	26
27	5	4	3	4	3	4	5	28

28	4	4	3	4	4	4	4	27
29	4	4	3	3	4	4	4	26
30	5	4	4	4	5	4	4	30
31	4	4	4	3	3	3	3	24
32	4	4	3	3	3	3	3	23
33	4	4	3	3	4	3	5	26
34	5	2	3	3	3	5	4	25
35	5	5	3	5	3	4	4	29
36	3	4	3	3	5	4	3	25
37	4	4	4	3	3	4	4	26
38	5	4	4	4	3	4	4	28
39	4	4	3	3	3	3	4	24
40	5	4	4	3	3	4	3	26

4. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Penilaian Kerja (X₃)

No.	X ₃ (Penilaian Kerja)										jumlah
	X ₃ - 1	X ₃ - 2	X ₃ - 3	X ₃ - 4	X ₃ - 5	X ₃ - 6	X ₃ - 7	X ₃ - 8	X ₃ - 9	X ₃ - 10	
1	5	3	2	5	5	5	4	3	4	3	39
2	5	4	2	4	3	4	4	3	3	3	35
3	5	2	1	4	5	4	4	3	3	3	34
4	4	2	1	4	4	3	4	2	3	3	30
5	5	2	3	4	4	3	3	2	5	5	36
6	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
7	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	36
8	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	41
9	5	4	2	5	5	4	4	3	3	4	39
10	5	3	3	5	4	5	4	3	3	3	38
11	3	3	4	5	5	5	3	1	2	4	35
12	5	3	2	5	4	3	3	2	3	3	33
13	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	27
14	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	38
15	4	2	2	5	5	5	3	2	4	3	35
16	5	4	3	4	5	3	5	3	4	3	39
17	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	32
18	5	3	4	5	5	4	3	4	3	3	39
19	4	2	2	3	2	2	5	3	3	2	28
20	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	41
21	5	4	2	5	4	4	5	3	4	4	40
22	3	1	3	4	5	2	5	4	3	2	32
23	5	1	2	3	5	4	5	2	4	2	33

24	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	28
25	5	3	1	4	5	5	4	4	5	4	40
26	5	2	3	4	4	2	3	1	5	5	34
27	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	40
28	5	4	2	5	4	5	3	4	5	4	41
29	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	36
30	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	43
31	4	1	2	5	5	2	3	2	4	2	30
32	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	38
33	4	2	2	5	5	5	4	3	3	3	36
34	3	2	3	4	5	5	3	4	4	3	36
35	5	2	3	5	5	5	1	1	5	4	36
36	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	35
37	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	37
38	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	34
39	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	34
40	5	3	2	4	4	4	3	4	3	4	36

Lampiran 1

Pengolahan Data Interval

1. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Successive Interval										Total
	Y - 1	Y - 2	Y - 3	Y - 4	Y - 5	Y - 6	Y - 7	Y - 8	Y - 9	Y - 10	
1	6,349	4,000	4,791	4,468	6,334	4,697	4,755	4,523	4,827	3,959	48,703
2	4,803	4,000	4,791	5,918	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	45,767
3	4,803	4,000	6,396	4,468	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	45,921
4	3,000	4,000	4,791	4,468	4,756	3,000	4,755	4,523	4,827	2,696	40,817
5	4,803	5,618	4,791	5,918	4,756	4,697	4,755	5,995	4,827	2,696	48,856
6	4,803	5,618	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	5,995	6,463	2,696	49,041
7	4,803	4,000	4,791	5,918	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	45,767
8	6,349	5,618	6,396	5,918	6,334	6,287	4,755	4,523	4,827	3,959	54,966
9	6,349	5,618	4,791	5,918	4,756	6,287	4,755	5,995	4,827	3,959	53,255
10	6,349	5,618	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	5,995	4,827	2,696	48,952
11	6,349	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	6,510	4,523	6,463	2,696	49,253
12	4,803	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	5,995	4,827	2,696	45,788
13	4,803	4,000	4,791	3,000	3,000	4,697	3,000	3,000	4,827	3,959	39,077
14	4,803	5,618	4,791	4,468	6,334	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	47,512
15	4,803	5,618	4,791	4,468	6,334	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	47,512
16	4,803	5,618	4,791	5,918	4,756	4,697	4,755	5,995	4,827	2,696	48,856

17	4,803	4,000	3,000	4,468	4,756	4,697	3,000	5,995	4,827	2,696	42,242
18	6,349	5,618	6,396	5,918	6,334	6,287	4,755	4,523	4,827	1,000	52,007
19	4,803	4,000	3,000	4,468	3,000	4,697	4,755	3,000	4,827	1,676	38,225
20	6,349	4,000	4,791	4,468	6,334	4,697	6,510	4,523	4,827	3,959	50,458
21	6,349	4,000	6,396	4,468	6,334	3,000	4,755	5,995	6,463	5,401	53,159
22	4,803	4,000	4,791	4,468	4,756	3,000	4,755	5,995	3,000	1,676	41,244
23	4,803	4,000	4,791	3,000	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	3,959	44,111
24	4,803	4,000	4,791	3,000	4,756	6,287	4,755	4,523	4,827	3,959	45,702
25	4,803	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	5,995	6,463	3,959	48,686
26	6,349	4,000	4,791	4,468	6,334	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	47,440
27	4,803	5,618	6,396	5,918	4,756	4,697	4,755	4,523	6,463	3,959	51,887
28	6,349	5,618	6,396	4,468	4,756	6,287	4,755	5,995	6,463	3,959	55,045
29	4,803	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	6,510	4,523	4,827	3,959	47,334
30	6,349	5,618	6,396	5,918	6,334	6,287	6,510	4,523	6,463	3,959	58,356
31	6,349	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	3,959	47,125
32	4,803	4,000	4,791	3,000	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	3,959	44,111
33	6,349	4,000	4,791	3,000	4,756	6,287	3,000	4,523	4,827	3,959	45,493
34	4,803	5,618	6,396	4,468	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	3,959	48,801
35	4,803	5,618	6,396	4,468	6,334	6,287	4,755	5,995	6,463	3,959	55,077
36	6,349	5,618	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	3,959	48,743
37	4,803	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	3,000	3,000	3,000	5,401	41,915
38	6,349	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	5,995	4,827	3,959	48,596
39	4,803	4,000	4,791	5,918	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	45,767
40	4,803	4,000	4,791	4,468	4,756	4,697	4,755	4,523	4,827	2,696	44,317

2. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Successive Interval												Total
	X1 - 1	X1 - 2	X1 - 3	X1 - 4	X1 - 5	X1 - 6	X1 - 7	X1 - 8	X1 - 9	X1 - 10	X1 - 11	X1 - 12	
1	5,217	3,167	5,074	5,613	4,220	2,478	3,338	3,162	6,027	3,330	5,942	5,147	52,715
2	3,931	3,167	3,675	5,613	4,220	3,469	2,237	2,126	4,509	2,000	4,477	5,147	44,571
3	5,217	4,316	3,675	4,280	4,220	3,469	4,551	2,126	4,509	4,632	4,477	2,000	47,473
4	3,931	3,167	3,675	4,280	5,322	2,478	3,338	2,126	4,509	3,330	4,477	3,768	44,400
5	3,931	4,316	3,675	4,280	5,322	3,469	3,338	3,162	4,509	3,330	4,477	3,768	47,577
6	3,931	3,167	5,074	4,280	3,000	2,478	4,551	3,162	3,000	4,632	5,942	3,768	46,984
7	5,217	2,009	3,675	5,613	4,220	3,469	2,237	3,162	4,509	2,000	4,477	3,768	44,356
8	5,217	3,167	5,074	4,280	4,220	4,617	4,551	3,162	6,027	3,330	5,942	5,147	54,735
9	5,217	3,167	3,675	5,613	4,220	3,469	3,338	3,162	4,509	4,632	4,477	5,147	50,626
10	3,931	3,167	5,074	4,280	3,000	3,469	3,338	4,818	3,000	3,330	5,942	3,768	47,116
11	2,940	4,316	2,000	5,613	5,322	3,469	3,338	2,126	6,027	2,000	5,942	6,401	49,494
12	2,940	2,009	3,675	4,280	4,220	3,469	2,237	2,126	4,509	3,330	4,477	5,147	42,420

13	3,931	3,167	3,675	3,000	3,000	2,478	2,237	2,126	3,000	3,330	4,477	3,768	38,188
14	3,931	3,167	3,675	3,000	4,220	4,617	4,551	3,162	4,509	2,000	4,477	3,768	45,077
15	3,931	2,009	5,074	5,613	4,220	3,469	3,338	3,162	4,509	3,330	5,942	3,768	48,365
16	5,217	4,316	5,074	4,280	3,000	3,469	4,551	3,162	3,000	3,330	4,477	3,768	47,644
17	3,931	3,167	3,675	4,280	3,000	2,478	2,237	2,126	4,509	2,000	4,477	3,768	39,647
18	5,217	5,401	2,615	4,280	5,322	2,478	3,338	3,162	4,509	3,330	4,477	5,147	49,277
19	5,217	2,009	2,000	5,613	3,000	1,000	3,338	2,126	3,000	4,632	3,000	3,768	38,702
20	2,940	4,316	3,675	4,280	3,000	4,617	4,551	3,162	4,509	4,632	5,942	5,147	50,771
21	5,217	3,167	5,074	4,280	4,220	4,617	4,551	3,162	4,509	4,632	5,942	5,147	54,519
22	3,931	3,167	5,074	3,000	3,000	1,693	2,237	1,000	4,509	2,000	5,942	3,768	39,321
23	2,940	4,316	5,074	3,000	3,000	1,693	3,338	2,126	4,509	3,330	4,477	3,768	41,571
24	5,217	1,000	2,615	3,000	3,000	1,000	1,000	4,818	4,509	3,330	5,942	6,401	41,833
25	5,217	4,316	3,675	4,280	3,000	2,478	3,338	3,162	4,509	3,330	4,477	5,147	46,930
26	5,217	2,009	5,074	5,613	3,000	3,469	2,237	4,055	6,027	3,330	5,942	3,768	49,742
27	3,931	3,167	5,074	5,613	5,322	3,469	4,551	4,055	3,000	3,330	4,477	3,768	49,757
28	3,931	3,167	5,074	5,613	5,322	3,469	4,551	4,055	4,509	3,330	5,942	3,768	52,731
29	5,217	4,316	3,675	5,613	5,322	2,478	3,338	2,126	4,509	2,000	4,477	3,768	46,839
30	5,217	3,167	5,074	4,280	4,220	4,617	4,551	3,162	6,027	4,632	5,942	5,147	56,037
31	3,931	4,316	5,074	5,613	3,000	3,469	2,237	1,000	4,509	2,000	3,000	5,147	43,296
32	2,940	4,316	3,675	4,280	4,220	3,469	3,338	4,055	6,027	3,330	4,477	3,768	47,896
33	5,217	3,167	3,675	4,280	3,000	2,478	3,338	2,126	4,509	2,000	5,942	3,768	43,499
34	3,931	3,167	5,074	3,000	3,000	1,693	2,237	1,000	4,509	2,000	5,942	3,768	39,321
35	5,217	5,401	3,675	5,613	5,322	4,617	3,338	1,000	4,509	2,000	5,942	3,768	50,401
36	2,000	3,167	3,675	5,613	3,000	3,469	4,551	2,126	3,000	2,000	5,942	5,147	43,689
37	5,217	3,167	3,675	4,280	4,220	2,478	2,237	3,162	4,509	3,330	4,477	3,768	44,520
38	3,931	2,009	3,675	4,280	4,220	2,478	3,338	3,162	4,509	3,330	4,477	3,768	43,178
39	3,931	3,167	3,675	4,280	3,000	2,478	3,338	2,126	4,509	3,330	4,477	5,147	43,458
40	5,217	3,167	3,675	4,280	4,220	2,478	3,338	2,126	4,509	3,330	5,942	5,147	47,430

3. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Successive Interval							Total
	X2 - 1	X2 - 2	X2 - 3	X2 - 4	X2 - 5	X2 - 6	X2 - 7	
1	5,686	3,767	3,373	3,000	3,000	4,417	4,489	27,733
2	4,335	2,750	3,373	4,549	3,000	3,233	3,000	24,241
3	4,335	3,767	3,373	3,000	4,382	3,233	4,489	26,580
4	4,335	2,750	3,373	3,000	3,000	2,000	3,000	21,459
5	3,000	3,767	3,373	3,000	3,000	3,233	4,489	23,863
6	4,335	5,201	2,072	3,000	3,000	5,710	4,489	27,807
7	4,335	2,750	3,373	3,000	3,000	3,233	3,000	22,692
8	5,686	5,201	3,373	4,549	3,000	4,417	4,489	30,715

9	5,686	5,201	3,373	3,000	3,000	3,233	4,489	27,983
10	4,335	3,767	3,373	3,000	3,000	3,233	4,489	25,198
11	4,335	2,750	3,373	3,000	3,000	4,417	4,489	25,364
12	4,335	3,767	1,000	3,000	3,000	3,233	4,489	22,825
13	4,335	2,000	2,072	3,000	3,000	2,000	4,489	20,896
14	3,000	3,767	3,373	3,000	3,000	3,233	4,489	23,863
15	4,335	3,767	2,072	4,549	3,000	3,233	4,489	25,445
16	4,335	3,767	3,373	3,000	3,000	3,233	4,489	25,198
17	4,335	2,750	3,373	3,000	3,000	2,000	3,000	21,459
18	3,000	3,767	4,811	3,000	3,000	4,417	4,489	26,484
19	4,335	2,000	3,373	3,000	3,000	3,233	3,000	21,942
20	5,686	5,201	3,373	3,000	3,000	3,233	6,046	29,541
21	4,335	3,767	3,373	4,549	4,382	4,417	4,489	29,312
22	3,000	2,000	2,072	4,549	3,000	2,000	3,000	19,621
23	4,335	2,000	2,072	4,549	3,000	2,000	3,000	20,956
24	3,000	3,767	2,072	3,000	3,000	3,233	4,489	22,562
25	3,000	2,000	4,811	4,549	5,142	4,417	3,000	26,918
26	5,686	3,767	2,072	3,000	5,142	3,233	4,489	27,390
27	5,686	3,767	3,373	4,549	3,000	4,417	6,046	30,839
28	4,335	3,767	3,373	4,549	4,382	4,417	4,489	29,312
29	4,335	3,767	3,373	3,000	4,382	4,417	4,489	27,764
30	5,686	3,767	4,811	4,549	5,142	4,417	4,489	32,861
31	4,335	3,767	4,811	3,000	3,000	3,233	3,000	25,147
32	4,335	3,767	3,373	3,000	3,000	3,233	3,000	23,709
33	4,335	3,767	3,373	3,000	4,382	3,233	6,046	28,138
34	5,686	2,000	3,373	3,000	3,000	5,710	4,489	27,258
35	5,686	5,201	3,373	5,835	3,000	4,417	4,489	32,001
36	3,000	3,767	3,373	3,000	5,142	4,417	3,000	25,699
37	4,335	3,767	4,811	3,000	3,000	4,417	4,489	27,819
38	5,686	3,767	4,811	4,549	3,000	4,417	4,489	30,719
39	4,335	3,767	3,373	3,000	3,000	3,233	4,489	25,198
40	5,686	3,767	4,811	3,000	3,000	4,417	3,000	27,681

4. Data Pernyataan Penelitian Responden Variabel Penilaian Kerja (X₃)

No	Successive Interval										Total
	X3 - 1	X3 - 2	X3 - 3	X3 - 4	X3 - 5	X3 - 6	X3 - 7	X3 - 8	X3 - 9	X3 - 10	
1	5,445	2,985	2,097	5,677	5,217	4,860	3,819	2,920	4,701	3,148	40,870
2	5,445	4,101	2,097	4,299	2,940	3,712	3,819	2,920	3,583	3,148	36,064
3	5,445	2,055	1,000	4,299	5,217	3,712	3,819	2,920	3,583	3,148	35,199
4	4,132	2,055	1,000	4,299	3,931	2,877	3,819	1,971	3,583	3,148	30,815

5	5,445	2,055	3,128	4,299	3,931	2,877	2,696	1,971	5,738	5,442	37,582
6	4,132	4,101	3,128	4,299	2,940	3,712	2,696	2,920	3,583	3,148	34,660
7	5,445	4,101	3,128	4,299	3,931	2,877	2,696	2,920	3,583	4,232	37,212
8	5,445	4,101	3,128	5,677	3,931	3,712	3,819	2,920	5,738	4,232	42,703
9	5,445	4,101	2,097	5,677	5,217	3,712	3,819	2,920	3,583	4,232	40,804
10	5,445	2,985	3,128	5,677	3,931	4,860	3,819	2,920	3,583	3,148	39,496
11	3,000	2,985	4,294	5,677	5,217	4,860	2,696	1,000	2,000	4,232	35,962
12	5,445	2,985	2,097	5,677	3,931	2,877	2,696	1,971	3,583	3,148	34,410
13	3,000	2,055	4,294	3,000	2,940	2,877	1,676	1,971	3,583	2,000	27,395
14	4,132	2,985	3,128	5,677	5,217	3,712	3,819	2,920	3,583	4,232	39,406
15	4,132	2,055	2,097	5,677	5,217	4,860	2,696	1,971	4,701	3,148	36,556
16	5,445	4,101	3,128	4,299	5,217	2,877	4,985	2,920	4,701	3,148	40,821
17	4,132	4,101	2,097	3,000	3,931	2,877	3,819	2,920	3,583	2,000	32,460
18	5,445	2,985	4,294	5,677	5,217	3,712	2,696	4,101	3,583	3,148	40,858
19	4,132	2,055	2,097	3,000	2,000	2,000	4,985	2,920	3,583	2,000	28,772
20	5,445	2,985	3,128	4,299	5,217	4,860	3,819	2,920	5,738	4,232	42,644
21	5,445	4,101	2,097	5,677	3,931	3,712	4,985	2,920	4,701	4,232	41,802
22	3,000	1,000	3,128	4,299	5,217	2,000	4,985	4,101	3,583	2,000	33,313
23	5,445	1,000	2,097	3,000	5,217	3,712	4,985	1,971	4,701	2,000	34,129
24	3,000	2,055	3,128	4,299	2,940	2,000	1,676	1,971	4,701	3,148	28,918
25	5,445	2,985	1,000	4,299	5,217	4,860	3,819	4,101	5,738	4,232	41,696
26	5,445	2,055	3,128	4,299	3,931	2,000	2,696	1,000	5,738	5,442	35,734
27	4,132	4,101	3,128	5,677	5,217	3,712	3,819	4,101	3,583	4,232	41,702
28	5,445	4,101	2,097	5,677	3,931	4,860	2,696	4,101	5,738	4,232	42,878
29	5,445	2,985	4,294	4,299	2,940	3,712	2,696	2,920	3,583	4,232	37,108
30	4,132	2,985	4,294	5,677	3,931	4,860	3,819	4,101	5,738	5,442	44,978
31	4,132	1,000	2,097	5,677	5,217	2,000	2,696	1,971	4,701	2,000	31,493
32	4,132	4,101	3,128	5,677	3,931	3,712	3,819	1,971	4,701	4,232	39,405
33	4,132	2,055	2,097	5,677	5,217	4,860	3,819	2,920	3,583	3,148	37,509
34	3,000	2,055	3,128	4,299	5,217	4,860	2,696	4,101	4,701	3,148	37,206
35	5,445	2,055	3,128	5,677	5,217	4,860	1,000	1,000	5,738	4,232	38,352
36	4,132	2,985	1,000	4,299	3,931	3,712	3,819	2,920	4,701	4,232	35,733
37	4,132	2,985	3,128	4,299	5,217	3,712	2,696	4,101	4,701	3,148	38,120
38	4,132	2,985	2,097	4,299	3,931	2,877	2,696	4,101	4,701	3,148	34,968
39	4,132	2,985	1,000	4,299	3,931	3,712	2,696	4,101	4,701	3,148	34,707
40	5,445	2,985	2,097	4,299	3,931	3,712	2,696	4,101	3,583	4,232	37,083

Lampiran 2

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	TOTAL
Y_1	Pearson Correlation	1	,174	,243	,099	,383 [*]	,403 ^{**}	,208	,125	,190	,242	,579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,283	,131	,544	,015	,010	,198	,442	,241	,132	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_2	Pearson Correlation	,174	1	,453 ^{**}	,441 ^{**}	,304	,417 ^{**}	,115	,290	,298	-,069	,636 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,283		,003	,004	,056	,007	,478	,070	,062	,673	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_3	Pearson Correlation	,243	,453 ^{**}	1	,258	,463 ^{**}	,295	,233	,114	,402 [*]	,289	,704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,131	,003		,108	,003	,065	,149	,482	,010	,070	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_4	Pearson Correlation	,099	,441 ^{**}	,258	1	,251	,110	,281	,200	,109	-,282	,462 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,544	,004	,108		,118	,498	,079	,216	,504	,078	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_5	Pearson Correlation	,383 [*]	,304	,463 ^{**}	,251	1	,183	,332 [*]	,194	,183	,108	,638 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,015	,056	,003	,118		,257	,036	,231	,260	,508	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_6	Pearson Correlation	,403 ^{**}	,417 ^{**}	,295	,110	,183	1	,000	-,026	,238	,119	,513 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,010	,007	,065	,498	,257		1,000	,872	,140	,464	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_7	Pearson Correlation	,208	,115	,233	,281	,332 [*]	,000	1	,102	,354 [*]	-,088	,466 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,198	,478	,149	,079	,036	1,000		,532	,025	,588	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_8	Pearson Correlation	,125	,290	,114	,200	,194	-,026	,102	1	,313 [*]	-,065	,426 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,442	,070	,482	,216	,231	,872	,532		,049	,689	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_9	Pearson Correlation	,190	,298	,402 [*]	,109	,183	,238	,354 [*]	,313 [*]	1	,191	,612 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,241	,062	,010	,504	,260	,140	,025	,049		,237	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_10	Pearson Correlation	,242	-,069	,289	,282	,108	,119	-,088	-,065	,191	1	,488 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,132	,673	,070	,078	,508	,464	,588	,689	,237		,071
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,579 ^{**}	,636 ^{**}	,704 ^{**}	,462 ^{**}	,638 ^{**}	,513 ^{**}	,466 ^{**}	,426 ^{**}	,612 ^{**}	,288	1

X1_10	Pearson Correlation	,217	,101	,082	-,061	-,046	,084	,410**	,423**	-,072	1	,000	-,007	,491**
	Sig. (2-tailed)	,179	,536	,615	,707	,777	,608	,009	,007	,659		,998	,965	,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_11	Pearson Correlation	-,006	-,123	,326*	-,076	-,022	,215	,185	,190	,257	,000	1	,216	,422**
	Sig. (2-tailed)	,969	,450	,040	,640	,894	,183	,254	,241	,110	,998		,181	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_12	Pearson Correlation	-,063	,073	,254	,099	,013	,069	,140	,079	,299	-,007	,216	1	,534
	Sig. (2-tailed)	,698	,655	,113	,545	,936	,674	,390	,628	,061	,965	,181		,147
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,289	,269	,305	,395*	,494**	,695**	,609**	,441**	,440**	,391*	,422**	,234	1
	Sig. (2-tailed)	,071	,094	,056	,012	,001	,000	,000	,004	,005	,013	,007	,147	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	,351*	,122	,191	-,078	,279	,326*	,602**
	Sig. (2-tailed)		,026	,452	,239	,631	,082	,040	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_2	Pearson Correlation	,351*	1	,068	,026	-,018	,357*	,518**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,026		,676	,874	,910	,024	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_3	Pearson Correlation	,122	,068	1	,048	,148	,376*	-,098	,456**
	Sig. (2-tailed)	,452	,676		,769	,361	,017	,546	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_4	Pearson Correlation	,191	,026	,048	1	,139	,244	,010	,486**
	Sig. (2-tailed)	,239	,874	,769		,392	,377	,953	,014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_5	Pearson Correlation	,078	,018	,148	,139	1	,224	,035	,450**
	Sig. (2-tailed)	,631	,910	,361	,392		,165	,832	,027
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_6	Pearson Correlation	,279	,357*	,376*	,144	,224	1	,295	,730**
	Sig. (2-tailed)	,082	,024	,017	,377	,165		,064	,000

N		40	40	40	40	40	40	40	40
X2_7	Pearson Correlation	,326*	,518**	-,098	-,010	,035	,295	1	,562**
	Sig. (2-tailed)	,040	,001	,546	,953	,832	,064		,000
N		40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,602**	,635**	,456**	,386*	,350*	,730**	,562**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,014	,027	,000	,000	
N		40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

4. Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X₃)

		Correlations										
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	TOTAL
X3_1	Pearson Correlation	1	,314*	-,187	,167	,068	,185	,156	-,008	,297	,362*	,514**
	Sig. (2-tailed)		,048	,249	,302	,679	,254	,335	,962	,063	,022	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_2	Pearson Correlation	,314*	1	,063	,244	-,190	,227	,123	,282	-,061	,360*	,529**
	Sig. (2-tailed)	,048		,698	,129	,240	,159	,451	,078	,708	,023	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_3	Pearson Correlation	,187	,063	1	,144	,057	,033	,285	,114	,097	,210	,664**
	Sig. (2-tailed)	,249	,698		,375	,727	,838	,075	,483	,553	,193	,312
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_4	Pearson Correlation	,167	,244	,144	1	,398*	,452**	-,093	-,029	,069	,416**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,302	,129	,375		,011	,003	,569	,858	,674	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_5	Pearson Correlation	,068	-,190	-,057	,398*	1	,399*	,128	,088	,091	,030	,426**
	Sig. (2-tailed)	,679	,240	,727	,011		,011	,432	,587	,576	,854	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_6	Pearson Correlation	,185	,227	,033	,452**	,399*	1	-,045	,189	,153	,317*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,254	,159	,838	,003	,011		,783	,242	,345	,046	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_7	Pearson Correlation	,156	,123	,285	-,093	,128	,045	1	,243	-,090	,157	,520**
	Sig. (2-tailed)	,335	,451	,075	,569	,432	,783		,131	,582	,332	,173
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_8	Pearson Correlation	-,008	,282	,114	-,029	,088	,189	,243	1	,039	,043	,572**

	Sig. (2-tailed)	,962	,078	,483	,858	,587	,242	,131		,811	,791	,018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_9	Pearson Correlation	,297	,061	,097	,069	,091	,153	-,090	,039	1	,401*	,596**
	Sig. (2-tailed)	,063	,708	,553	,674	,576	,345	,582	,811		,010	,011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_10	Pearson Correlation	,362*	,360*	,210	,416**	,030	,317*	-,157	-,043	,401*	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,022	,023	,193	,008	,854	,046	,332	,791	,010		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,514**	,529**	,164	,607**	,426**	,645**	,220	,372*	,396*	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,312	,000	,006	,000	,173	,018	,011	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 3 Uji Reliabilitas Variabel

1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

2. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	12

3. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	7

4. Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	10

Lampiran 4

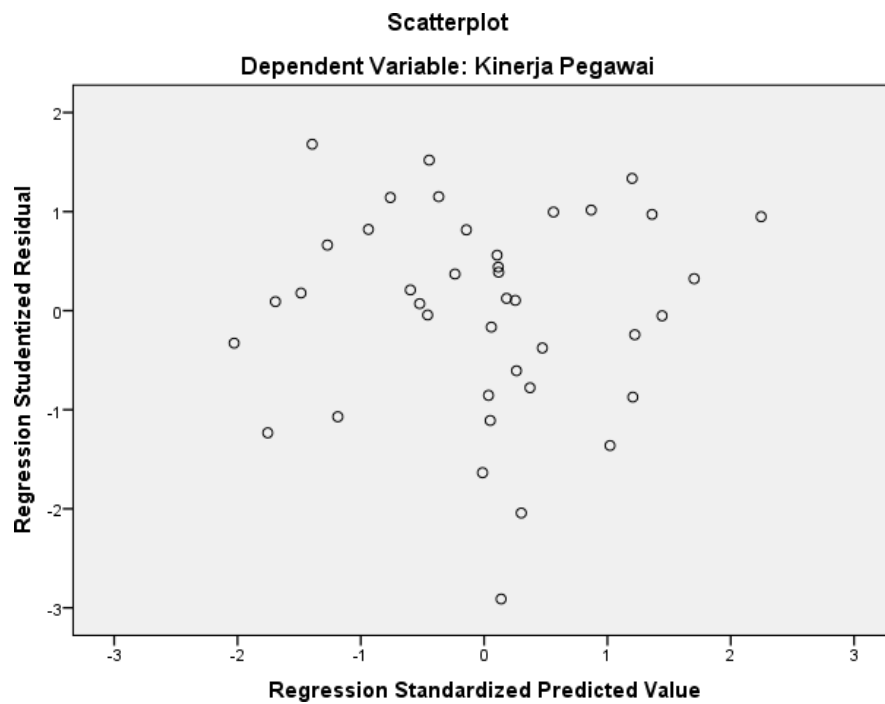
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,291	3,433
	Lingkungan Kerja	,433	2,309
	Penilaian Kerja	,318	3,144

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15888145
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,065
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,191	3,710		2,477	,018
	Budaya Organisasi	,336	,146	,344	2,297	,028
	Lingkungan Kerja	,502	,167	,369	3,004	,005
	Penilaian Kerja	,664	,173	,377	4,723	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,191	3,710		2,477	,018
	Budaya Organisasi	,336	,146	,344	2,297	,028
	Lingkungan Kerja	,502	,167	,369	3,004	,005
	Penilaian Kerja	,664	,173	,377	4,723	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591,856	3	197,285	39,073	,000 ^b
	Residual	181,770	36	5,049		
	Total	773,626	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Lampiran 9

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,745	2,247

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 6

Nilai-nilai r Product Moment (r_{tabel})

df = (N-2)								
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 8 Tabel F Probabilita 0,05

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber: Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Lampiran 9

Tabel Durbin-Watson (DW) $\alpha = 5\%$

N	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002	0.4672	1.8964	0.3674	2.2866	0.2957	2.5881	0.2427	2.8217
7	0.6996	1.3564	0.5591	1.7771	0.4548	2.1282	0.3760	2.4137	0.3155	2.6446
8	0.7629	1.3324	0.6291	1.6993	0.5253	2.0163	0.4441	2.2833	0.3796	2.5061
9	0.8243	1.3199	0.6972	1.6413	0.5948	1.9280	0.5120	2.1766	0.4445	2.3897
10	0.8791	1.3197	0.7580	1.6044	0.6577	1.8640	0.5745	2.0943	0.5052	2.2959
11	0.9273	1.3241	0.8122	1.5794	0.7147	1.8159	0.6321	2.0296	0.5620	2.2198
12	0.9708	1.3314	0.8612	1.5621	0.7667	1.7788	0.6852	1.9774	0.6150	2.1567
13	1.0097	1.3404	0.9054	1.5507	0.8140	1.7501	0.7340	1.9351	0.6641	2.1041
14	1.0450	1.3503	0.9455	1.5432	0.8572	1.7277	0.7790	1.9005	0.7098	2.0600
15	1.0770	1.3605	0.9820	1.5386	0.8968	1.7101	0.8204	1.8719	0.7523	2.0226
16	1.1062	1.3709	1.0154	1.5361	0.9331	1.6961	0.8588	1.8482	0.7918	1.9908
17	1.1330	1.3812	1.0461	1.5353	0.9666	1.6851	0.8943	1.8283	0.8286	1.9635
18	1.1576	1.3913	1.0743	1.5355	0.9976	1.6763	0.9272	1.8116	0.8629	1.9400
19	1.1804	1.4012	1.1004	1.5367	1.0262	1.6694	0.9578	1.7974	0.8949	1.9196
20	1.2015	1.4107	1.1246	1.5385	1.0529	1.6640	0.9864	1.7855	0.9249	1.9018
21	1.2212	1.4200	1.1471	1.5408	1.0778	1.6597	1.0131	1.7753	0.9530	1.8863
22	1.2395	1.4289	1.1682	1.5435	1.1010	1.6565	1.0381	1.7666	0.9794	1.8727
23	1.2567	1.4375	1.1878	1.5464	1.1228	1.6540	1.0616	1.7591	1.0042	1.8608
24	1.2728	1.4458	1.2063	1.5495	1.1432	1.6523	1.0836	1.7527	1.0276	1.8502
25	1.2879	1.4537	1.2236	1.5528	1.1624	1.6510	1.1044	1.7473	1.0497	1.8409
26	1.3022	1.4614	1.2399	1.5562	1.1805	1.6503	1.1241	1.7426	1.0706	1.8326
27	1.3157	1.4688	1.2553	1.5596	1.1976	1.6499	1.1426	1.7386	1.0904	1.8252
28	1.3284	1.4759	1.2699	1.5631	1.2138	1.6498	1.1602	1.7352	1.1092	1.8187
29	1.3405	1.4828	1.2837	1.5666	1.2292	1.6500	1.1769	1.7323	1.1270	1.8128
30	1.3520	1.4894	1.2969	1.5701	1.2437	1.6505	1.1927	1.7298	1.1439	1.8076
31	1.3630	1.4957	1.3093	1.5736	1.2576	1.6511	1.2078	1.7277	1.1601	1.8029
32	1.3734	1.5019	1.3212	1.5770	1.2707	1.6519	1.2221	1.7259	1.1755	1.7987
33	1.3834	1.5078	1.3325	1.5805	1.2833	1.6528	1.2358	1.7245	1.1901	1.7950
34	1.3929	1.5136	1.3433	1.5838	1.2953	1.6539	1.2489	1.7233	1.2042	1.7916
35	1.4019	1.5191	1.3537	1.5872	1.3068	1.6550	1.2614	1.7223	1.2176	1.7886
36	1.4107	1.5245	1.3635	1.5904	1.3177	1.6563	1.2734	1.7215	1.2305	1.7859
37	1.4190	1.5297	1.3730	1.5937	1.3283	1.6575	1.2848	1.7209	1.2428	1.7835
38	1.4270	1.5348	1.3821	1.5969	1.3384	1.6589	1.2958	1.7205	1.2546	1.7814
39	1.4347	1.5396	1.3908	1.6000	1.3480	1.6603	1.3064	1.7202	1.2660	1.7794
40	1.4421	1.5444	1.3992	1.6031	1.3573	1.6617	1.3166	1.7200	1.2769	1.7777
41	1.4493	1.5490	1.4073	1.6061	1.3663	1.6632	1.3263	1.7200	1.2874	1.7762
42	1.4562	1.5534	1.4151	1.6091	1.3749	1.6647	1.3357	1.7200	1.2976	1.7748
43	1.4628	1.5577	1.4226	1.6120	1.3832	1.6662	1.3448	1.7201	1.3073	1.7736
44	1.4692	1.5619	1.4298	1.6148	1.3912	1.6677	1.3535	1.7203	1.3167	1.7725
45	1.4754	1.5660	1.4368	1.6176	1.3989	1.6692	1.3619	1.7206	1.3258	1.7716
46	1.4814	1.5700	1.4435	1.6204	1.4064	1.6708	1.3701	1.7210	1.3346	1.7708
47	1.4872	1.5739	1.4500	1.6231	1.4136	1.6723	1.3779	1.7214	1.3431	1.7701
48	1.4928	1.5776	1.4564	1.6257	1.4206	1.6739	1.3855	1.7218	1.3512	1.7694
49	1.4982	1.5813	1.4625	1.6283	1.4273	1.6754	1.3929	1.7223	1.3592	1.7689
50	1.5035	1.5849	1.4684	1.6309	1.4339	1.6769	1.4000	1.7228	1.3669	1.7684
51	1.5086	1.5884	1.4741	1.6334	1.4402	1.6785	1.4069	1.7234	1.3743	1.7681
52	1.5135	1.5917	1.4797	1.6359	1.4464	1.6800	1.4136	1.7240	1.3815	1.7678
53	1.5183	1.5951	1.4851	1.6383	1.4523	1.6815	1.4201	1.7246	1.3885	1.7675
54	1.5230	1.5983	1.4903	1.6406	1.4581	1.6830	1.4264	1.7253	1.3953	1.7673
55	1.5276	1.6014	1.4954	1.6430	1.4637	1.6845	1.4325	1.7259	1.4019	1.7672

Sumber: Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>