

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari majemen, baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Menurut Mulyadi (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efesien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Saat ini tantangan yang akan di hadapi adalah bagaimana kita bisa menciptakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi. Dalam kehidupan kita sehari-hari tentu seseorang tidak terlepas dari lingkungannya, dan tentunya dari lingkungan tersebut lah keperibadian seseorang dapat terbentuk.

Menurut Tannady (2017 :247) Budaya organisasi adalah **budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.**

Adapun budaya organisasi yang terdapat dalam Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara menerapkan jadwal masuk kantor pada pukul 07:15 Wib, menerapkan Absensi jika ada pegawai yang sakit atau tanpa keterangan, ditanamkan budaya untuk melayani, menerapkan sifat loyalitas & integritas, serta juga berpakaian formal, rapi, dan sopan. Dengan diterapkannya budaya organisasi tersebut maka Kepala Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara berharap budaya organisasi yang diterapkan mampu dilaksanakan dengan baik oleh pegawai agar bisa mencapai target yang diinginkan. Namun budaya organisasi yang diterapkan seringkali belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan mengganggu proses pencapaian tujuan tersebut. Untuk itu pemimpin harus terus menekankan dan mengawasi pegawai untuk melakukan budaya organisasi.

Selain budaya organisasi yang mendukung kinerja pegawai dalam bekerja, adanya Lingkungan kerja fisik dapat juga mendukung kinerja pegawai. Menurut Muhraweni et.al (2017) dalam Jurnal Mirai **Management lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.** Ada beberapa lingkungan kerja fisik yang bisa

mempengaruhi pegawai dalam Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara diantaranya sebagai berikut: Warna ruang kerja, pencahayaan yang ada, sirkulasi udara atau ventilasi dan juga kebersihan dalam ruang kerja. Jika pegawai tidak merasa nyaman dengan salah satu hal tersebut maka akan membuat semangat kerja pegawai menurun, dan target tidak dapat dicapai dengan sangat baik.

Menurut Moehariono (2014 :95) kinerja merupakan **gambaran mengenai tingkat pencapaian melaksanakan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.** Tidak bisa kita pungkiri bahwa untuk menunjang kinerja pegawai dalam Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara bisa didukung oleh penerapan budaya organisasi yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik.

Tabel 1.1
Data Daftar Pembagian Pegawai

Data Pegawai	
Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang	
Bidang/Departemen	Jumlah pegawai
Bidang Sekretaris Dinas	65 Orang
Bidang jaringan pemanfaatan air	40 Orang
Bidang pengembangan jaringan sumber air	36 Orang
Bidang cipta karya	60 Orang
Bidang tata ruang	38 Orang
JUMLAH	239 Orang

Sumber : Dinas Sumber Daya Air Cipta karya dan Tata ruang Provinsi Sumatera Utara 2019

Tabel 1.2
Daftar Kinerja

DAFTAR KINERJA PEGAWAI DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA						
Bidang	jumlah pegawai	Tahun 2018		Jumlah Pegawai	Tahun 2018	
		bobot (nilai rata-rata)	penilaian		bobot (nilai rata-rata)	penilaian

Sekretaris Dinas SDACKTR PROVSU	59	87	Baik	6	75	Cukup
Jaringan Pemanfaatan Air	36	85	Baik	4	75	Cukup
Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air	34	85	Baik	2	74	Cukup
Cipta Karya	55	87	Baik	5	77	Cukup
Tata Ruang	35	88	Baik	3	75	Cukup
Total	219			20		

Sumber : Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai kinerja dari berbagai bidang pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara bahwa keseluruhan rata-rata nilai mendapat penilaian yang baik tahun 2018 dan juga pada tabel tersebut ada beberapa dari jumlah pegawai yang mendapat penilaian dibawah bobot nilai rata-rata, yang dimana nilai rata-rata dari pegawai tersebut mencapai penilaian cukup. Jumlah total pegawai yang mendapat rata-rata nilai baik sekitar 219 orang, sedangkan pegawai yang dibawah rata-rata 20 orang.

Sehingga berdasarkan keterangan tabel kinerja pegawai 1.2 diatas maka sangat penting untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk menganalisis secara objektif dan empiris sehingga mengambil judul penelitian sebagai berikut

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.”

1.2 Rumusan Masalah

Organisasi tidak selamanya bisa sesuai dengan apa yang diinginkan, dalam hal pelaksanaan ada kalanya organisasi akan mengalami permasalahan. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa masalah yang perlu dikemukakan dalam penulisan skripsi adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam mengerjakan suatu penelitian haruslah memiliki tujuan-tujuan yang jelas. Untuk itu berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan dan ditemukan maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa pengaruh budaya organisasi tersebut terhadap kinerja pegawai Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang.
2. Untuk mengetahui apa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian yang dilakukan juga memiliki beberapa manfaat kepada pihak-pihak terkait, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memberikan tambahan wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang.

2. Bagi Perusahaan

Menjadikan bahan penelitian sebagai pedoman, informasi, dan masukan bagi organisasi untuk kepentingan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Serta menjadikan penelitian untuk lebih menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Lembaga Universitas Hkbp Nommensen Medan

Sebagai tambahan dibidang penelitian dalam hal pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti lain

Untuk menjadikan atau memberikan tambahan referensi terhadap peneliti lain yang juga melakukan penelitian dengan bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah faktor yang menentukan karakteristik suatu organisasi. Budaya organisasi satu dengan organisasi lain relatif berbeda, bergantung pada karakteristik organisasi perusahaan. Para karyawan suatu organisasi memahami bahwa budaya organisasi adalah persepsi yang berarti bahwa budaya bukan merupakan suatu hal yang dapat disentuh ataupun dilihat, melainkan anggota organisasi memahami hal tersebut dengan cara mengalaminya didalam organisasi tersebut.

Menurut Asri Laksmi (2011:7) Budaya organisasi adalah **sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.**

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Asri Laksmi (2011:7) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi:

1. Budaya mempunyai suatu peran yang pembeda hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu mekanisme pembuat makna dan kendali. Memberikan sense of identity kepada para anggota organisasi untuk memahami visi, misi, serta menjadi bagian integral dari organisasi.

2.1.3 Menciptakan Budaya Organisasi

Ada beberapa contoh yang mudah dilakukan untuk mudah mendorong orang untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu sesuai dengan kaidah sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

1. Pemberian reward dan punishment untuk siapa yang berprestasi dan yang tidak berprestasi. Reward dan punishment harus tegas dan tidak terbatas waktu.
2. Konsistensi sikap dari leader dari organisasi tersebut. Konsistensi ini membuat aturan menjadi lebih jelas dan bawahan memiliki petunjuk untuk bertindak.
3. Whistle blowing atau para “penggonggong” ini sangat berperan untuk menjaga jangan sampai ada anggota organisasi yang menyimpang dari kaidah etika dan sistem yang telah disepakati bersama.
4. Rules jelas dan telah diketahui oleh semua orang dalam organisasi. Kejelasan ini penting karena jika tidak maka semua orang akan mencari-cari sendiri dengan cara-cara mereka sendiri.
5. Kriteria tentang prestasi harus dirumuskan dengan jelas. Prestasi juga harus terukur dan bisa dinilai secara vertikal maupun horizontal.
6. Harus ada history yang selalu mengingatkan akan apa yang pernah terjadi sehingga setiap orang akan selalu dalam alam kesadaran. History atau catatan sangat mutlak diperlukan agar permisifisme dapat ditekan dan orang akan selalu ingat supaya tidak mengulang lagi kesalahan yang dilakukan.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Astri Laksmi (2011:21) ada beberapa indikator budaya organisasi sebagai alat ukur:

1. Inisiatif Individu

Inisiatif individu adalah memiliki tanggung jawab kebebasan dan indenpendensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.

2. Dukungan Manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

3. Integrasi

Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama ditekankan dan seberapa dalam rasa ketergantungan antar sumber daya manusia yang ditanamkan.

4. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleuasaan kepada anggotanya untuk menciptakan cara-cara baru melalui eksperimen

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014) dalam Jurnal Administrasi Bisnis lingkungan kerja fisik adalah **semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.** Menurut Gie (2014) dalam Jurnal Administrasi Bisnis mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan **sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.** Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat di bagi atas 2 kategori yaitu kategori pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung (seperti meja, kursi, komputer, AC, print, dll) dan kategori kedua adalah lingkungan perantara (sirkulasi udara, penerangan, temperatur, kelembaban).

2.1.6 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja fisik

Menurut Muhraweni. et al (2017) dalam Jurnal Mirai Management, menyebutkan beberapa indikator dalam lingkungan kerja fisik, sebagai berikut:

1. Tata letak ruang kerja

Tata letak ruang kerja adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturannya tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai. Pengaturan yang baik maka akan menghasilkan pula pelaksanaan pekerjaan kantor dapat diatur secara tertib, teratur, dan lancar.

2. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4. Kondisi peralatan kerja

Dekorasi dan beberapa kondisi peralatan kantor berpengaruh pada kinerja pegawai. Peralatan kantor yang tidak lagi baik digunakan akan menghambat pekerjaan, sementara peralatan kantor yang benar dan baik akan menambah kelancaran pekerjaan pegawai.

5. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja sangat terkait dengan program sistem manajemen lingkungan. Dengan tempat kerja yang bersih berarti di lokasi kerja terbebas dari sampah-sampah, sehingga setiap pekerja merasa nyaman dalam bekerja.

2.1.8 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika menurut Edy Sutrisno (2010:170). Menurut Mahendro Sumardjo (2018:193) mengatakan bahwa **kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi**. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi.

2.1.9 Indikator Kinerja

Menurut *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia* ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Integritas

Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.

2. Kerjasama

Membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3. Komunikasi

Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Orientasi pada hasil

Mendorong unit kerja di tingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.

5. Pelayanan Publik

Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu adalah dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Manfaat dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil apa yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, berikut hasil penelitian terlebih dahulu yang disajikan pada tabel 2.1:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Yohana Simatupang (2016)	Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan regresi linear berganda yaitu $Y : 10.476 + 0,288X_1 + 0,242 X_2$ yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Simalungun.

Agus Situmorang (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Timur Kota Medan.	Berdasarkan hasil penelitian dengan hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,297.
------------------------	--	--

Sumber: Diolah oleh penulis (2019)

2.3 Kerangka berpikir

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah sebuah pedoman yang ada dalam organisasi yang menjadi panutan anggota dalam melakukan suatu pekerjaan. Tujuannya untuk menjadikan pembeda antara organisasi dan juga memberi sikap disiplin dalam bekerja dengan begitu kinerja anggota akan menjadi lebih baik dan tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu Simatupang (2016), dan Turnip (2019) dan Simamora (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian bahwa variabel kedisiplinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

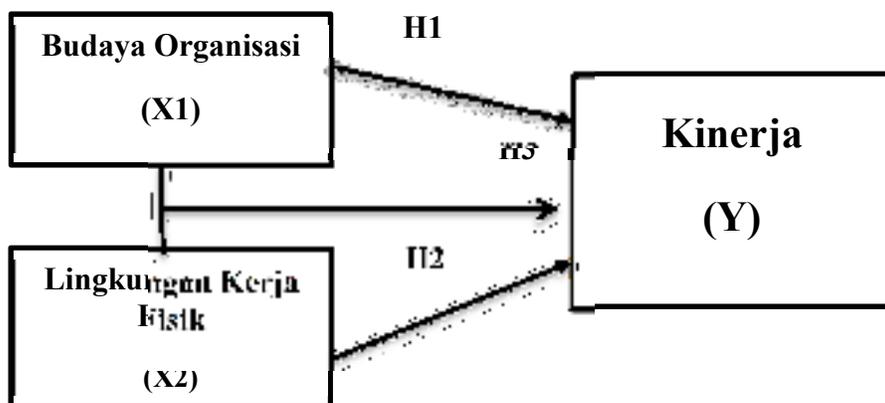
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat ditempat kerja dalam sebuah organisasi. Untuk mendorong kinerja daripada anggota, tentu saja organisasi tersebut harus didukung oleh lingkungan kerja fisik yang baik pula. Jika hal tersebut tidak dapat dijalankan ataupun dipenuhi maka kinerja daripada anggota tidak berjalan dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Situmorang (2017), Prasetya (2009) dan Lumbangaol (2017) yang menjelaskan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Dimana hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengarahkan penelitian ini diperlukan kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan teoritis yang signifikan atau positif antara variabel bebas dengan variabel terikat yang

akan diteliti. Dibawah ini adalah gambaran kerangka berpikir yang dimana Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X1) ,Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel bebas (X2), dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang Provinsi Sumatera Utara.

H3 : Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti memilih menggunakan penelitian kuantitatif dan juga pendekatan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian menggunakan variabel-variabel kuantitatif dan peneliti menggunakan pendekatan secara asosiatif karena pendekatan asosiatif berguna untuk menggabungkan dua variabel atau lebih yang melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis oleh peneliti.

3.2 Tempat dan Waktu penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jalan sakti lubis no.8, Kota Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan mei 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam hal ini populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang masih aktif bekerja di Dinas Sumber Daya Air Cipta karya dan Tata ruang Provinsi Sumatera Utara yang berada di kota Medan, dengan jumlah pegawai sebesar 239 orang.

3.3.2 Sampel

Untuk sampel peneliti mengambil sampel untuk melakukan penelitian dengan menggunakan rumus slovin. Dibawah ini adalah rumus slovin dan perhitungan sample yang dilakukan oleh Peneliti:

$$n = \frac{N}{1 + n \cdot \alpha^2}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = toleransi ketidakteelitian (10%)

Dengan menggunakan rumus diatas dapat diketahui bahwa ukuran sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{239}{1 + 239 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{239}{3,39} = 70,50$$

n pegawai 70,50 dibulatkan menjadi 71

Jadi, untuk jumlah sampel yang diperoleh oleh peneliti adalah sebesar 71 pegawai dan peneliti akan menggunakan metode sample random.

3.4 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel “proportional stratified random sampling” adalah teknik pengambilan data secara tidak acak, ialah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Sampel

No	Departemen	Populasi
1	Bidang Sekretaris Dinas	$65/239 \times 71 = 19$ orang
2	Bidang jaringan pemanfaatan air	$40/239 \times 71 = 12$ orang
3	Bidang pengembangan jaringan sumber air	$36/239 \times 71 = 11$ orang
4	Bidang cipta karya	$60/239 \times 71 = 18$ orang
5	Bidang tata ruang	$38/239 \times 71 = 11$ orang
Total		71 orang

3.5 Jenis Data Penelitian

Dalam mendukung kegiatan penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama. Data dikumpulkan dengan cara mencari informasi secara langsung dilapangan. Salah satu ciri khas dari data primer adalah data tersebut dikumpulkan sendiri.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa

bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.6 Metode pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data yang relevan dalam penelitian, maka dilakukan dengan cara metode pengumpulan data yang sebagai berikut dibawah ini:

1. Wawancara (interview)

Melakukan proses tanya jawab atau melakukan komunikasi langsung dengan beberapa pegawai dan manajemen yang bertujuan untuk mendapatkan informasi atau keterangan.

2. Studi Pustaka

Mengumpulkan data dengan cara mengambil bahan-bahan pustaka dan buku untuk menunjang teori.

3. Kuesioner

Memberikan angket yang berisi beberapa pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga mendapatkan hasil pengumpulan data melalui tanggapan dan pendapat pegawai.

4. Observasi

Melakukan pengumpulan data dengan cara melaksanakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

3.7 Defenisi operasional variabel

Dibawah ini adalah tabel 3.1 yang menjadi acuan instrumen peneliti, dalam melakukan penelitian.

Tabel 3.2

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Sumber :Asri Laksmi riani (2011:7)	-Inisiatif individu -Dukungan manajemen -Integrasi -Inovasi	Skala likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sumber: Sedarmayanti (2009:26)	-Tata letak ruang kerja -Penerangan -Sirkulasi udara -Kondisi peralatan kerja -Kebersihan	Skala likert

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sumber : Edy Sutrisno (2010:170)	-Integritas -Kerja sama -Komunikasi -Orientasi pada hasil -Pelayanan publik	Skala likert
-------------	---	---	--------------

Sumber : dikelolah oleh peneliti (2019)

Dalam hal skala pengukuran peneliti menggunakan skala likert untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini. Skala likert digunakan untuk mengukur bagaimana sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Dalam hal ini jawaban-jawaban dari responden akan diukur dengan ketentuan skala, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

NO	Pernyataan	Poin
1	Sangat Setuju	5
2	Kurang Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Kuantitatif

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan:

1. Uji normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut yang disebut homoskedastisitas. Sedangkan heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji glesjer dengan pengambilan keputusan.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.9 Uji Validitas dan Realibilitas

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan

digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun bertanda negatif maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a. Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai $\alpha < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.
- c. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik), dan diatas 0,8 (baik).

3.10 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja (Y).

Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i;$$

Dimana:

Y_i = Kinerja

β_0 = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan kerja fisik

β_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien regresi Lingkungan kerja fisik

ϵ_1 = Galat (*Disturbance Error*)

3.11 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Variabel Budaya Organisasi

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Variabel Lingkungan kerja fisik

2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

$H_2 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

$H_2 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

Kriteria kinerja pegawai :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisiendeterminasi mulai dari 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1,

berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.