



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR WILAYAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh

ENJELI
NPM : 1515310561

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga penggerak yang menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan tersebut. Khususnya dalam lembaga Instansi pemerintahan, dimana pegawai dituntut untuk mengikuti aturan-aturan yang ada dalam bekerja. Disamping mengikuti aturan-aturan atau nilai dan ketentuan yang berlaku atau dengan kata lain budaya organisasi, pegawai juga dituntut memiliki kemampuan kerja yang bagus. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah adalah semua bidang dan para pegawai yang ada di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel 132 orang. Adapun penentuan sampel adalah menggunakan *purposive sampling*. Dimana penentuan sampel menurut kriteria tertentu. Data yang digunakan adalah data yang bersifat kualitatif dan sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dan pembagian kuisioner serta jurnal. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier beganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Kemampuan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employees are the most important asset in an organization. Every organization needs employees as the driving force that runs every activity in the company. Especially in government agencies, where employees are required to follow the rules in the work. Besides following the rules or values and conditions that apply or in other words the organizational culture, employees are also required to have good work skills. This study aims to examine the influence of Organizational Culture, Work Ability and Work Environment on the Performance of Employees of the Ministry of Religion Regional Office of North Sumatra Province. The population of this study is all fields and employees in the Ministry of Religion Regional Office of North Sumatra Province with a total sample of 132 people. The determination of the sample is to use purposive sampling. Where the determination of the sample according to certain criteria. The data used are qualitative and secondary data obtained from interviews and distribution of questionnaires and journals. This study uses multiple linear analysis methods. The results showed that Organizational Culture had a negative and not significant effect on Employee Performance, Work Ability had a positive and significant effect on Employee Performance, and the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Ability, Work Environment and Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Pegawai	12
a. Pengertian Kinerja Pegawai	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
c. Tujuan Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja Pegawai	18
2. Budaya Organisasi.....	20
a. Pengertian Budaya Organisasi	20
b. Fungsi Budaya Organisasi	22
c. Manfaat Budaya Organisasi	22
d. Tujuan Penerapan Budaya Organisasi.....	23
e. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	23
f. Indikator Budaya Organisasi.....	26
3. Kemampuan Kerja.....	28
a. Pengertian Kemampuan Kerja	28
b. Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja	30
c. Jenis-jenis Kemampuan Kerja.....	30
d. Indikator Kemampuan Kerja.....	31
4. Lingkungan Kerja.....	32
a. Pengertian Lingkungan Kerja	32
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	33
c. Manfaat Lingkungan Kerja	37
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	38
B. Penelitian Terdahulu	41

	C. Kerangka Konseptual.....	45
	D. Hipotesis.....	48
BAB III	METODE PENELITIAN	49
	A. Pendekatan Penelitian	49
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
	1. Lokasi Penelitian	49
	2. Waktu Penelitian	49
	C. Populasi dan Sampel	50
	1. Populasi	50
	2. Sampel	50
	D. Jenis dan Sumber Data	51
	1. Data Primer	51
	2. Data Sekunder	52
	E. Variabel Penelitian & Definisi Operasional.....	53
	1. Variabel Penelitian	53
	2. Definisi Operasional.....	53
	F. Teknik Pengumpulan Data	59
	1. Angket	59
	2. Wawancara.....	59
	G. Teknik Analisis Data.....	60
	1. Uji Validitas	60
	2. Uji Reliabilitas	60
	3. Uji Asumsi Klasik	61
	a. Uji Normalitas	61
	1) Uji Histogram	61
	2) Uji Probability Plot (P-Plot)	62
	3) Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)	62
	b. Uji Multikolinieritas	63
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
	4. Analisis Regresi	64
	5. Pengujian Hipotesis	64
	a. Uji t (Parsial)	65
	b. Uji F (Simultan)	65
	6. Koefisien Determinasi (R^2).....	65
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
	A. Hasil Penelitian.....	66
	1. Sejarah Kementerian Agama	66
	2. Visi dan Misi Kementerian Agama Sumatera Utara	68
	3. Struktur Organisasi.....	69
	4. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama	70
	5. Karakteristik Responden	72
	6. Deskripsi Variabel	74
	7. Uji Validitas dan Reabilitas	86
	a. Uji validitas	86

b. Uji reabilitas	88
8. Pengujian Asumsi Klasik.....	94
a. Uji Normalitas	94
b. Uji Multikolinieritas	97
c. Uji Heterokedastisitas	98
9. Regresi Linier Berganda	100
10. Pengujian Hipotesis	101
a. Uji t (Parsial Test)	102
b. Uji F (Uji Secara Serempak)	103
c. Koefisien Determinasi (R ²)	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	104
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	105
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	106
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIO DATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 41
Tabel 3.1	Ringkasan Jadwal Penelitian..... 48
Tabel 3.2	Sampel 50
Tabel 3.3	Variabel Penelitian & Definisi Operasional 52
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin 70
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 70
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 71
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 71
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan 71
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan 71
Tabel 4.7.	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden 72
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran Diri (X1.1))..... 73
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan (X1.2)..... 74
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian (X1.3) 75
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Performa (X1.4) 76
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (Skill) (X2.1)..... 77
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (Knowledge) (X2.2) 78
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (Work Experience) (X2.3) 79
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan Kerja Yang Memadai (X3.1)..... 80
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X3.2) 81
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat (X3.3)..... 82
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Atasan Dengan Karyawan (X3.4)..... 83
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas dan Efisiensi (Y1)..... 84
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y2) 85
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin (Y3) 86
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y4)..... 87
Tabel 4.23	Uji Validitas (X1) Budaya Organisasi..... 88
Tabel 4.24	Uji Validitas (X2) Kemampuan Kerja..... 89
Tabel 4.25	Uji Validitas (X3) Lingkungan Kerja..... 89
Tabel 4.26	Uji Validitas (X3) Lingkungan Kerja..... 90

Tabel 4.27	Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai	90
Tabel 4.28	Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai	91
Tabel 4.29	Nilai Reliabilitas (X1) Budaya Organisasi	92
Tabel 4.30	Nilai Reliabilitas (X2) Kemampuan Kerja	92
Tabel 4.31	Nilai Reliabilitas (X3) Lingkungan Kerja	92
Tabel 4.32	Nilai Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai	93
Tabel 4.33	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	96
Tabel 4.34	Hasil Uji Multikolinieritas	97
Tabel 4.35	Hasil Uji Glejser.....	98
Tabel 4.36	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	99
Tabel 4.37	Hasil Uji Statistik t	101
Tabel 4.38	Hasil Uji Statistik F.....	102
Tabel 4.39	Hasil Koefisien Determinasi	103

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	94
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot	95
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan (S1) pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul yang penulis ajukan dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala-kendala, namun dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu memberikan kritik dan saran yang sangat membantu dalam tahap pembuatan skripsi saya.

5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP Selaku Dosen Pembimbing II yang juga banyak membantu memberikan masukan dalam perbaikan skripsi saya.
6. Kepada Seluruh Staff Pengajar serta Karyawan Fakultas Sosial dan Sain Universitas Pembangunan Pancabudi yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku tercintah Ayah, Ibu, dan Adikku beserta seluruh keluarga yang telah memberi banyak bantuan, dukungan serta doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat – sahabatku, Siska Sri Dewi, S.E, Rizka Paramitha Daulay, (Soon S.E) Imam Munandar Silalahi, S.Kom, Ari Kurniawan S.Pt, Syahrul Maulidin, S.Kom. Dan masih banyak lagi teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk dukungan dan support yang tiada henti untuk saya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Temanku Habibah Sri Wahyuni, S.E, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk bersedia direpotkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih Teruntukmu yang tak perlu disebutkan namanya yang telah sangat membantu dan berjasa dalam penyelesaian tugas akhir studi S1 saya.
11. Terimakasih teruntuk My Roomate Best Friends Yulizia Rahwalini Siregar, SE dan Wita Sari, (Soon S.E) yang tak henti hentinya memberi support dan bantuan untuk saya agar segera menyelesaikan skripsi ini, dan selalu menemani hari hari yang membosankan sehingga saya tidak merasa kesepian dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan masukan dari semua pihak yang sangat membangun untuk kesempurnaan laporan ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Medan, November 2020

Enjeli
1515310561

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga penggerak yang menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan tersebut. Khususnya dalam lembaga Instansi pemerintahan, dimana pegawai dituntut untuk mengikuti aturan-aturan yang ada dalam bekerja. Disamping mengikuti aturan-aturan atau nilai dan ketentuan yang berlaku atau dengan kata lain budaya organisasi, pegawai juga di tuntut memiliki kemampuan kerja yang bagus. Ini semua dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai apabila beberapa hal diatas bisa mereka terima dan jalankan dengan semestinya. Tidak hanya itu saja faktor lingkungan kerja juga salah satu yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana jika lingkungan mendukung maka akan terasa nyaman.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suyadi Prawirosentono (2010) mengatakan bahwa “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam suatu organisasi apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan

meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi.

Dalam sebuah organisasi budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-normadan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu Edison et al (2016). Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Kemampuan Kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam Kristiani et al (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dengan kualitas pegawai yang siap, diharapkan pelaksanaan tugas umum pemerintah berlangsung secara efektif dan efisien, dalam rangka menciptakan aparatur yang profesional dalam bidangnya,

bersih, bertanggungjawab, dan berwibawa. Sebaliknya jika masih ada pegawai yang mengalami kendala dalam hal kemampuan ini akan mengakibatkan kendala dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan tidak terkecuali pada instansi pemerintahan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang sedang bekerja. Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Maka, sebaiknya sebuah perusahaan harus memperhatikan bagaimana keadaan lingkungan yang ada disekitar perusahaan agar dapat memberi dampak positif sehingga pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya.

Kantor Kementerian Agama Sumatera Utara merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Sumatera Utara. Pimpinan kantor harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para pegawai untuk berprestasi atau memberikan kinerja terbaik agar pelayanan masyarakat dapat maksimal. Sebagai aparat pelaksana di bawah yang merupakan ujung tombak bagi keberhasilan program-program pemerintah, Kantor Kementerian

Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara dituntut memberikan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, setiap aparatur pemerintah--dalam hal ini pegawai di Kantor Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara diharapkan mempunyai kemampuan, dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional. Artinya, pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti maka diperoleh beberapa fenomena terkait dengan budaya organisasi. Salah satunya minimnya kesadaran diri para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik dan senantiasa menaati peraturan yang ada. Hal ini terlihat dari sikap beberapa pegawai yang tidak ikut serta saat senam jumat pagi dilaksanakan, banyak dari mereka yang memilih tetap diruangan hingga acara selesai. Tak hanya itu saat pelaksanaan apel sore berlangsung mereka melakukan hal yang sama enggan ikut serta dan lebih memilih berada di dalam ruangan. Padahal dalam hal memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi. Seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, kejujuran, ketelitian, tanggung jawab serta berpegang teguh terhadap peraturan pemerintah, Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi Setiap anggota diwajibkan unruk mematu peraturan yang telah ditetapkan sebagai bentuk wujud apresiasi pengabdian kepada lembaga demi mencapai tujuan organisasi. Memberikan contoh atau teladan sebagai departemen yang berbasis agama, maka para aparatur diharuskan menjadi teladan bagi masyarakat, mulai dari berpakaian sopan hingga nilai keagamaan. Namun hal

ini tidak terlihat pada kenyataannya, dimana masih banyak pegawai yang melanggar nilai-nilai dasar dari budaya organisasi yang diterapkan.

Selain budaya organisasi hal lain fenomena yang ditemukan dalam Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara adalah kemampuan kerja yang sebagian pegawai justru masih merasa bingung dengan tugas yang ada, hal ini dikarenakan pembagian tugas tidak sesuai tugas pokok dan fungsinya. Akibatnya pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga pekerjaan menumpuk. Banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Membuat pegawai terkadang masih kesulitan untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Dan masih ada pegawai tidak memiliki pengalaman baik dalam pendidikan, maupun langsung dalam menguasai pekerjaan yang ditekuninya sekarang, artinya pendidikan atau pengalaman mereka dengan tugas dan bidang mereka justru masih ada yang tidak sejalan. Dengan kualitas pegawai yang siap, diharapkan pelaksanaan tugas umum pemerintah berlangsung secara efektif dan efisien, dalam rangka menciptakan aparatur yang profesional dalam bidangnya, bersih, bertanggungjawab, dan berwibawa. Dalam hal ini aparatur pemerintah sebagai penyelenggara roda pemerintahan dituntut dapat melaksanakan program-program yang telah dicanangkan oleh pemerintah dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dan fenomena terakhir yang didapat adalah masalah lingkungan kerja tempat di mana pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi harus menyediakan

lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (peralatan kerja yang memadai, serta fasilitas yang ada), serta lingkungan non fisik (hubungan rekan kerja setingkat serta hubungan atasan dengan karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini masalah yang terjadi di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara adalah pegawai masih ada fasilitas yang belum memadai seperti kurangnya tempat istirahat dan kantin kantor untuk pegawai menghabiskan waktu makan siang dan tempat untuk istirahat, selama ini mereka hanya menghabiskan waktu istirahat diruangan kerja masing-masing yang kadang membuat mereka merasa bosan tak jarang saat jam istirahat mereka memilih keluar kantor sejenak. Kantin yang ada pun tidak memuaskan makan mereka, terkadang justru mereka harus memesan makanan dari luar melalui online. Selain itu untuk masalah kebersihan banyak pegawai yang tidak mementingkan hal itu.

Selanjutnya bentuk masalah yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara diatas perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar dapat sedini mungkin untuk dicegah, dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen dengan memperhatikan hal-hal kecil yang terjadi dalam ruang lingkup organisasi. Hal ini demi meningkatkan kualitas pegawai, karena jika kualitas pegawai meningkat maka suatu organisasi tersebut pun akan menunjang tujuan organisasi. Mengingat pentingnya masalah tersebut untuk diatasi, dengan ini penulis mencoba untuk melakukan

penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara**”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai masih minim kesadaran untuk selalu mengikuti aturan - aturan yang ada dalam organisasi.
- b. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga pekerjaan menumpuk.
- c. Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
- d. Pegawai minim tempat istirahat dan kantin untuk mereka menghabiskan waktu istirahat makan siang.
- e. Pegawai masih banyak yang hadir tidak tepat waktu sesuai aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi

2. Batasan Masalah

Dalam mengadakan suatu penelitian terhadap objek yang diteliti, maka terlebih dahulu ditentukan batasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang akan dibahas dan memudahkan dalam melakukan penelitian. Mengingat keterbatasan waktu serta kemampuan yang dimiliki penulis, maka peneliti melakukan beberapa batasan masalah

terhadap penelitian yang akan diteliti, yaitu menjelaskan **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara”**.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- d) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang di harapkan penulis dari penelitian ini adalah;

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat membantu menambah pengetahuan serta pemahaman penulis dalam bidang penelitian khususnya dari mulai pengumpulan data, pengelolaan data hingga penyajian dalam bentuk laporan. Hal ini sangatlah berguna bagi peneliti selain dalam menambah wawasan peneliti juga bisa belajar banyak dari penelitian ini, yakni belajar dalam menganalisis mengenai faktor stres yang banyak di alami oleh pegawai dalam dunia kerja khususnya.

b. Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian ini bagi perusahaan diharapkan mampu dijadikan bahan rujukan untuk mengevaluasi adanya keterkaitan dari penelitian tentang faktor dari penyebab stress para pegawai, dan sebagai bahan pertimbangan untuk kiranya perusahaan bisa memperbaiki masalah masalah yang terjadi terkait dari faktor penyebab stres itu sendiri.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini selain bermanfaat dalam hal di atas juga bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Kharisma, Gogy Bara. (2013) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara” dan penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan, dan perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel

bebas yaitu Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi/Sampel

Penelitian terdahulu berjumlah 62 responden, sedangkan penelitian ini berjumlah 132 responden.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan Mathis & Jackson (2009). Suyadi Prawirosentono (2010) mengatakan bahwa “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya Rosidah (2009). Adapun menurut Riani (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian (2010) menyatakan bahwa : Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Kasmir (2016), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar,

sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rencana kinerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Karakter kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan kerja

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

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat

waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

14) Komunikasi Kerja

Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah: Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Sedarmayanti (2015) beberapa tujuan penilaian kinerja:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya. Sehingga dapat lebih memotivasi
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2010), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

2) Tanggung Jawab

Hak karyawan untuk menjalankan mesin sesuai dengan jobdesknya

3) Disiplin

Merupakan taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian

ini adalah : Efektifitas, wewenang dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Istilah Budaya berasal dari kata *Culture* yang merupakan istilah bahasa asing yang sama artinya dengan kebudayaan, berasal dari kata latin "*colere*" yang berarti mengolah atau mengerjakan, yaitu mengolah tanah atau petani. Citra budaya yang bersifat memaksa tersebut membekali anggota-anggotanya dengan pedoman mengenai perilaku yang layak dan menetapkan dunia makna dan nilai logis yang dapat dipinjam anggota-anggotanya yang paling bersahaja untuk memperoleh rasa bermartabat dan pertalian dengan hidup mereka. Di definisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011) "Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai

cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut”.

Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Luthans (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.”

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu”.

Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-normadan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu Edison et al (2016).

Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Menurut Robbins dan Judge (2013) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut: *“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”* Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud budaya organisasi dalam penelitian ini adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-normadan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Suwanto dan Koeshartono (2010), yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem social, budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Edison et al (2016), fungsi atau manfaat budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi atau perusahaan di mata publik atau pelanggan.
- 2) Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
- 3) Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 4) Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

d. Tujuan Penerapan Budaya Organisasi

Tujuan penerapan budaya organisasi dalam Anwar Prabu mangkunegara (2012) adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

e. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Suparyadi (2015) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1) Nilai-nilai

Para ahli menyatakan bahwa budaya itu diwariskan dari generasi ke generasi atau dipelajari. Artinya bahwa nilai-nilai sebagai bagian dari budaya yang dimiliki oleh seseorang itu diterima atau dipelajari dari orangtua, keluarga, atau masyarakat. Oleh karena itu, nilai-nilai yang dianut atau dimiliki oleh seseorang itu juga dapat berubah, namun perubahannya sangat tergantung pada tingkat nilai-nilai budaya tersebut. Apabila sebagian besar nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan baru sudah sesuai dengan nilai-nilai

budaya kerja organisasi, dan sebagian kecil lainnya memiliki tingkat nilai yang tinggi, maka karyawan baru ini akan cepat menyatu dengan lingkungan kerjanya maupun tuntutan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila sebagian besar nilai-nilai yang dimiliki tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja organisasi atau tingkat nilainya rendah, maka karyawan tersebut sulit menyatu dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaannya.

2) Kepribadian

Salah satu atribut kepribadian utama yang dimiliki manusia adalah locus of control. Seseorang dengan locus of control internal cenderung memiliki kemandirian yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi, dan rasa tanggung jawab pribadi yang besar. Sebaliknya, seseorang dengan locus of control external memiliki kecenderungan disiplin dan rasa tanggung jawab yang rendah, suka menyalahkan orang lain, dan tidak mandiri.

3) Pendidikan

Pendidikan atau pembelajaran merupakan suatu proses transfer ilmu pengetahuan dengan tujuan untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik daripada sebelumnya, dan perubahan perilaku ini bersifat permanen. Perubahan perilaku ini disebabkan oleh adanya pemahaman baru tentang sesuatu yang berbeda daripada pemahaman yang sebelumnya

telah dimiliki oleh seseorang. Perubahan pemahaman dapat berpengaruh terhadap nilai-nilai yang dianut oleh seseorang baik yang bersifat menguatkan atau melemahkan. Orang yang bekependidikan lebih tinggi sangat mungkin dan dapat menerima bahwa untuk berhasil dalam pekerjaan dan karier maka ia harus bekerja lebih keras, kreatif, dan produktif. Akan tetapi, pada orang dengan pendidikan lebih rendah, pada umumnya mereka sudah cukup nyaman dengan keadaannya yang sekarang. Mereka tidak memikirkan karier sehingga mereka juga tidak berpikir untuk bekerja keras.

4) Pengalaman

Seseorang yang telah bekerja dalam waktu yang cukup lama, biasanya memiliki pengalaman yang cukup banyak. Pengalaman memberikan bukti nyata tentang suatu kejadian atau proses tentang sesuatu yang kadang-kadang berbeda dengan teori yang diperoleh dari suatu proses pendidikan atau pembelajaran. Seperti halnya pendidikan atau pembelajaran, pengalaman juga memberikan pengetahuan baru kepada seorang individu sehingga hal ini dapat menambah kemampuan penalaran pada individu tersebut, yaitu kemampuan penalarannya lebih dapat menerima dengan baik. Oleh karena itu, pengalaman juga dapat berpengaruh terhadap nilai-nilai budaya yang dianut oleh seseorang, baik yang bersifat menguatkan atau melemahkan.

Menurut Munandar (2001), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
- 2) Pengaruh diri nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

f. Indikator Budaya Oganisasi

Menurut Veithzal Rivai (2010) yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko Perhatian ke hal yang di rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan di harapkan mampu menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian yang detail
- 2) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pemimpin fokus pada hasil output dan bukan cara mencapai hasil itu

- 3) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 4) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan di susun berdasarkan tim dan bukan perorangan
- 5) Keagresifan , yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing daripada bekerja sama.
- 6) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status

Adapun dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016):

- 1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan

kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

- 2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah; kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan

Pegawai dengan kemampuan yang baik yang ditempatkan dalam tugas yang sesuai dengan ketrampilannya akan meningkatkan motivasinya dengan hasil kinerja yang baik, sebaliknya, jika terdapat salah penempatan tugas akan mengakibatkan turunnya kualitas kerja kinerja pegawai.

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam Kristiani et al (2013) Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Mangkunegara 2009 menyatakan bahwa, “Kemampuan (ability) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)”. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja Haitze dkk (2012). Adapun pengertian kemampuan menurut Gibson, dkk. (2009) “Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi kemampuan

Robbins, 2009 menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1) Kemampuan intelektual (*Intelectual ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas secara mental.

2) Kemampuan fisik (*Physical ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

c. Jenis – jenis Kemampuan

Paul Hersey dan Blanchard (2011) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain:

- 1) Kemampuan teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- 2) Kemampuan sosial (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja meliputi memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- 3) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan-kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri

d. Indikator kemampuan

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2009) adalah sebagai berikut:

1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Adapun Indikator menurut Paul Hersey dan Blanchard (2011) yaitu:

1) Keterampilan (*Skill*)

Yaitu keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan mengoperasikan computer (IT).

2) Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi: berlatar belakang pendidikan yang sesuai

dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

3) Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Indikator pengalaman kerja meliputi: menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah: Keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*Knowledge*), dan pengalaman kerja (*Work experience*).

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja. Lain halnya menurut Menurut Sedarmayanti

(2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik, sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap kenyamanan pegawai yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Sedarmayanti (2009) mengatakan indikator lingkungan kerja adalah:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja,

merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7) Tata warna di tempat kerja

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

8) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi karyawan tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada karyawan ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, dan selalu merasa dibayang bayangi oleh rasa takut tidak aman. Selain itu, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

Adapun menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator-indikator lingkungan kerja, diantaranya:

1) Pencahayaan di ruang kerja

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

2) Sirkulasi udara di ruang kerja

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

3) Kebisingan

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

4) Penggunaan warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan

5) Kelembaban udara

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

6) Fasilitas

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

Adapun menurut siagian (2014) yang menjadi indikator untuk lingkungan kerja yaitu

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

b) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan

karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah: Lingkungan fisik diantaranya; Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas, dan lingkungan kerja non fisik diantaranya; Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharisma, Gogy Bara pada tahun 2013. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha, baik secara simltan ataupun parsial. Teknik pengamilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik populasi studi sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakandalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 16. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil
1.	Kharisma, Gogy Bara. 2013	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungn kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi, lingkungan kerja hasilnya

					menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2.	Saka Yulius 2014	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	X ₁ : Kemampuan X ₂ : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	1. Kemampuan berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kemampuan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Arik 2014	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Brisyariah Surakarta)	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Motivasi X ₃ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

					4. Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Syafitri Diah Kusumawati (2014)	Pengaruh budaya Organisasi Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan kepegawaian Negara Yogyakarta	X1 = Budaya Organisasi X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	1. Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Budaya Organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Cintia, E., & Gilang, A. 2016.	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di surabaya	X ₁ = Lingkungan Kerja fisik X ₂ = Lingkungan kerja non fisik Y = Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2. Lingkungan kerja non fisikberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara

					signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
--	--	--	--	--	---

Diolah Oleh Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konsep ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/ teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang di dapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Dalam Manullang dan Pakpahan (2014) Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi atau pertautan/hubungan antarvariabel penelitian. Pertautan atau hubungan antarvariabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.

1) Hubungan Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-normadan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu Edison et al (2016).

Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Budaya Organisasi yang merupakan kebiasaan-kebiasaan atau

norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

2) **Hubungan Kemampuan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam Kristiani et al (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang.

Kasmir (2016) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dimana kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu.

3) **Hubungan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

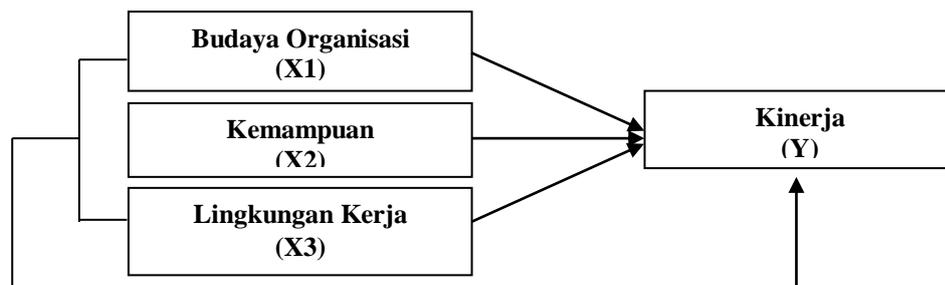
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dalam kasmir (2016) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat

mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja

4) **Hubungan Budaya Organisasi (X1), Kemampuan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam waktu 1 tahun atau pada waktu tertentu. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satu diantaranya adalah : Budaya Organisasi, Kemampuan dan Faktor Lingkungan.



Diolah Oleh Penulis, 2019

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan Sugiyono (2014).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara.
2. Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara.
3. Diduga Faktor Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara.
4. Diduga Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Faktor Lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif/kuantitatif. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan kerja, dan Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Di Jalan Gatot subroto No.261, Lalang, Kec. Medan Sunggal Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2019 sampai dengan selesai, dan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1 Ringkasan Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Sept 2019				Nov 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																				
2.	Penyusunan Proposal/Acc																				
3.	Seminar Proposal																				
4.	Pengolahan Data																				
5.	Penyusunan Skripsi																				
6.	Bimbingan Skripsi																				
7.	Sidang Meja Hijau																				

Di olah oleh penulis 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua bidang dan para pegawai yang ada di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 196 orang.

Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan, maka penelitian ini mengambil teknik pengambilan sampel random sampling.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya

Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka untuk itu peneliti dapat menggunakan sampel yang akan diambil dari populasi itu sendiri. Dari jumlah populasi 196 orang ini maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

 N : Jumlah Populasi

 e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{196}{1 + 196 (0,05)^2}$$

$$n = 131,5436$$

$$n = 132 \text{ Responden}$$

Tabel 3.3 Sampel

No	Bidang	Jumlah
1.	Tata Usaha	1
2.	Sub bagian Perencanaan dan Keuangan	1
3.	Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian	8
4.	Sub Bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama	6
5.	Sub Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat	9
6.	Bidang Pendidikan Madrasah	1
7.	Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	5
8.	Seksi Kurikulum dan Evaluasi	5
9.	Saksi Sarana dan Prasarana	9
10.	Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah	2
11.	Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	1
12.	Seksi Pendidikan Agama Islam pada PAUD dan Pendidikan Dasar	3
13.	Seksi Pendidikan Agama Islam pada Pendidikan Menengah	3
14.	Seksi Pendidikan Diniyah dan Al-Qur'an	2
15.	Seksi Pondok Pesantren	3
16.	Seksi Sistem Informasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	4
17.	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah	3
18.	Seksi Pendaftaran dan Dokumen Haji	5
19.	Seksi Pembinaan Haji dan Umrah	5
20.	Seksi Akomodasi, Transportasi, dan Perlengkapan Haji	4
21.	Seksi Sistem Informasi Haji	6
22.	Bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah	1
23.	Seksi Kepenghuluan	3
24.	Seksi Kemasjidan	3
25.	Seksi Produk Halal, Pembinaan Syariah dan Sistem Informasi Urusan Agama Islam	5
26.	Seksi Pemberdayaan Zakat	2
27.	Seksi Pemberdayaan Wakaf	3
28.	Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Bimbingan Masyarakat Kristen	3
29.	Seksi Penyuluhan dan Budaya Keagamaan	2
30.	Seksi Pendidikan Agama Kristen pada Pendidikan Menengah	1
31.	Seksi Pendidikan Keagamaan Kristen	2
32.	Pembimbing Masyarakat Katolik	6
33.	Pembimbing Masyarakat Hindu	3
34.	Pembimbing Masyarakat Buddha	2
Jumlah		132

Diolah oleh penulis 2019

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang bersifat kualitatif. Dalam Manuntun Pakpahan (2014) “Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi (pengelompokkan), yang sifatnya menunjukkan kualitas dan bukan angka atau nilai kuantitatif tertentu”. Data yang dibuat oleh peneliti mempunyai maksud khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Untuk data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sendiri dari responden dengan membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai serta melakukan wawancara kepada beberapa narasumber terpercaya.

2. Data Sekunder

Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Faktor Lingkungan (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasional dari variabel berupa pengukuran atau pengujian (test) suatu variabel. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Budaya Organisasi sebagai (X1), Kemampuan Kerja sebagai (X2), Faktor Lingkungan sebagai (X3), dan Kinerja Pegawai sebagai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-normadan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan	1) Kesadaran diri 2) Keagresifan 3) Kepribadian 4) performa Edison et al (2016)	1) Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi. 2) Anggota organisasi	

	kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Edison et al (2016).		menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. mereka menetapkan rencana ker dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias. 3) Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. 4) Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.	
Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Blanchard dan Hersey dalam Kristani et al (2013)	1) Keterampilan (<i>Skill</i>) 2) Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 3) Pengalaman Kerja (<i>Work Experience</i>) Blanchard dan Hersey dalam Kristiani et al (2013)	1) Yaitu keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator skill meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan mengoperasikan computer (IT). 2) Yaitu pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator knowledge meliputi: berlatar belakang pendidikan yang	Likert

			<p>sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya..</p> <p>3) Adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai pengalaman kerja meliputi: menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.</p>	
Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas dan pekerjaannya.</p> <p>Siagian (2014)</p>	<p>1) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik</p> <p>a) Peralatan kerja yang memadai.</p> <p>b) Fasilitas.</p> <p>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>a) Hubungan rekan kerja setingkat.</p> <p>b) Hubungan atasan dengan karyawan.</p> <p>Siagian (2014)</p>	<p>1) Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>a) Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.</p> <p>b) Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah</p>	Likert

			<p>bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.</p> <p>2) Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>a) hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.</p> <p>b) Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.</p>	
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum	<ol style="list-style-type: none"> 1) Efektifitas dan Efisiensi 2) Tanggung Jawab 3) Disiplin 4) Inisiatif <p style="text-align: center;">Suyadi Prawirosentono (2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya 2) Hak karyawan untuk menjalankan mesin sesuai 	Likert

	<p>dan sesuai dengan moral maupun etika.</p> <p>Suyadi Prawirosentono</p> <p>(2010)</p>		<p>dengan jobdesknya</p> <p>3) Merupakan taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja..</p> <p>4) Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.</p>	
--	---	--	---	--

Diolah oleh Penulis 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan- keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (*quisioner*)

Suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/ pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Pada angket tersebut terdapat yang namanya skala likert, yang dimana dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, TS, dan STS, untuk penskoran jawaban Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014). Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Butir kuisisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s alpha lebih besar ($>$) 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014). Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi kalsik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali dalam Rusiadi *et al* (2015).

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

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

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regretion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogrof Smirnov (K-S)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah $\text{Asymp.Sing (2 Tailed)} > 0.05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi *et al* (2015). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)* ≤ 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014). Jika *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Menganalisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi

Secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

A = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Variabel Bebas Budaya Organisasi

X2 = Variabel Bebas Kemampuan Kerja

X3 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

$e = \text{Error term}$ (Kesalahan penduga)

5. Uji Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

Uji hipotesis dibagi menjadi dua yaitu:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan apabila peneliti bermaksud menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat), yang dilihat dengan nilai probabilitasnya.

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan apabila peneliti bermaksud menganalisis regresi secara simultan, (sebuah variabel bebas secara bersama sama

berpengaruh terhadap variabel terikat), yang dilihat dari nilai probabilitasnya)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $F > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $F < 0,05$.

6. Koefisien Determinansi (R^2)

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi (R^2). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berikut rumusnya: $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha – Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama. Pada saat berdirinya Kementrian Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya waktu itu Mr.Tengku Moch.Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H.Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur.

Pada saat berdirinya Kementrian Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya waktu itu Mr.Tengku Moch.Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H.Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H.Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator

Jawatan – jawatan tersebut bertempat di bukit tinggi. Kepala – kepala jawatan di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch, Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K. Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya.

Sesudah kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementrian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H. Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H. Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangan Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan

Kementrian Pusat. Sejak Provinsi Sumatera Utara berdiri sendiri, pernah menjabat Kepala (dengan beberapa kali mengalami perubahan struktur) adalah :

- a. K.H. Muslich
- b. H. Miskuddin A. Hamid
- c. H.M. Arsyad Thalib Lubis
- d. Prof.Dr. T.H. Yafizham, Sh
- e. Dr.H.A. Djalil Muhammad
- f. Drs.H.A. Gani
- g. Drs.H.M. Adnan Harahap
- h. Drs.H.A. Bidawi Zubir
- i. Drs. Nurdin Nasution
- j. Prof.Dr.H. Mohd. Hatta
- k. Drs.H.Z. Arifin Nurdin,Sh, Mkn
- l. Drs.H. Syariful Mahya Bandar, Map
- m. Drs.H. Abd. Rahim, M.Hum
- n. Drs.H. Tohar Bayoangin, M.Ag

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Sumatera Utara

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin”

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- 2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.

- 3) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.
- 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

3. Struktur Organisasi

Sumber : Kantor Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama

Berikut beberapa uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing sub bagian di Kementrian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut;

- a. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan memiliki tugas;
 - 1) Melakukan penyiapan urusan penyusunan rencana, program dan anggaran di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
 - 2) Melakukan penyiapan urusan evaluasi dan penyusunan laporan di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
 - 3) Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan keuangan di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
- b. Sub bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian mempunyai tugas yaitu;
 - 1) Melakukan Penyiapan urusan penyusunan organisasi di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
 - 2) Melakukan penyiapan urusan penyusunan tata laksana pada subbag ortala dan kepegawaian Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
 - 3) Melakukan penyiapan urusan pengelolaan kepegawaian di kepegawaian Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara

- c. Sub bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama memiliki tugas yaitu;
- 1) Melakukan penyiapan urusan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
 - 2) Melakukan penyiapan urusan pelaksanaan urusan penyusunan peraturan perundang-undangan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara
 - 3) Melakukan penyiapan urusan bantuan hokum di Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara
 - 4) Melakukan penyiapan urusan pelaksanaan urusan kerukunan umat beragama serta pelayan masyarakat khonghucu. Di lingkungan kanwil.
- d. Sub bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat memiliki tugas yaitu:
- 1) Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan pengelolaan Informasi di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
 - 2) Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan hubungan masyarakat di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.
- e. Sub bagian Umum, mempunyai tugas yaitu :
- 1) Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan pengelolaan ketatausahaan pada subbag umum di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

- 2) Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan rumah tangga pada subbag umum di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan perlengkapan pada Subbag Umum di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

5. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 132 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, penghasilan perbulan dan golongan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4, tabel 4.5, dan tabel 4.6.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)	
Laki – laki	94	71	
Perempuan	38	29	
Jumlah	132	100	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 132 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 94 responden (71%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 388 responden (29%)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi (F)	Persentase (%)
Usia	21-30 tahun	6	4,55
	31-40 tahun	70	53,03
	41-50 tahun	56	42,42
	>50 tahun	-	-
Jumlah		132	100.00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 56 orang (42.42%), pegawai yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 6 orang (4,55%), pegawai yang berusia 31-40 berjumlah 70 orang (53.03%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 0 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Menikah	90	68
Belum Menikah	42	32
Duda/Janda	-	-
Jumlah	132	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa untuk kriteria responden berdasarkan status pernikahan penelitian ini adalah "Menikah" berjumlah 90 orang (68%), "Belum Menikah" berjumlah 42 orang (32%) dan "Duda/Janda" (Tidak ada)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
S1	92	70
S2	27	20
S3	13	10
Jumlah	132	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 92

orang (70%). Kemudian, S2 sebanyak 27 orang (20%), dan S3 sebanyak 13 orang (10%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Tingkat Pendapatan (Rp)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
2000.000 – 3000.000	9	7
3000.000 – 5000.000	113	86
≥ 5000.000	10	7

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa tingkat pendapatan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 92 orang (70%). Kemudian, S2 sebanyak 27 orang (20%), dan S3 sebanyak 13 orang (10%).

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

Tingkat Golongan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
II	9	7
III	83	63
IV	40	30
Jumlah	132	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa tingkat golongan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah gol II yaitu berjumlah 9 orang (7%). Kemudian, gol III sebanyak 83 orang (63%), dan gol IV sebanyak 40 orang (30%).

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya organisasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 132 orang

Tabel 4.7. Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Rata –rata	Keterangan
1.	1,00 - 1,80	Tidak Baik
2.	1,80 – 2,40	Kurang Baik
3.	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4.	3,41 – 4,20	Baik
5.	4,21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono, 2016

Adapun jawaban – jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel – tabel berikut

a. Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Variabel Budaya Organisasi (X1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kesadaran diri (X1.1), Keagresifan (X1.2) Kepribadian (X1.3) dan Performa (X1.4) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesadaran Diri (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai penuh kesadaran untuk selalu mengikuti aturan – aturan yang ada dalam organisasi		Pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	16	12.1	15	11.4
Sangat Setuju	116	87.9	117	88.6
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.88		3.89	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator Kesadaran diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai penuh kesadaran untuk selalu mengikuti aturan – aturan yang ada dalam organisasi, sebanyak 116 responden (87.9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai penuh kesadaran untuk selalu mengikuti aturan – aturan yang ada dalam organisasi
2. Untuk item Pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, sebanyak 117 responden (88.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai penuh antusias dalam mencapai tujuan kerjanya		Pegawai menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	.8
Setuju	55	41.7	24	18.2
Sangat Setuju	77	58.3	107	81.1
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.58		3.80	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator Keagresifan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai penuh antusias dalam mencapai tujuan kerjanya, sebanyak 77 responden (58.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai penuh antusias dalam mencapai tujuan kerjanya.
2. Untuk item Pegawai menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik, sebanyak 107 responden (81.1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu memperhatikan aspek aspek pelayanan yang baik untuk diberikan kepada masyarakat		Pegawai saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	25	18.9	51	38.8
Sangat Setuju	107	81.1	81	61.4
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	<i>3.81</i>		<i>3.61</i>	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator Kepribadian direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu memperhatikan aspek aspek pelayanan yang baik untuk diberikan kepada masyarakat, sebanyak 107 responden (81.1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.81. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi

Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai selalu memperhatikan aspek aspek pelayanan yang baik untuk diberikan kepada masyarakat.

2. Untuk item Pegawai saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja, sebanyak 81 responden (61.4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.61. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai saling menghormati dan ramah pada sesama rekan kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Performa (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu mengutamakan kuantitas dalam pekerjaanya		Pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	3.8
Setuju	42	31.8	56	42.4
Sangat Setuju	90	68.2	71	53.8
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.68		3.50	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator Performa direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien, sebanyak 90 responden (68.2%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3.68 . Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara kurang baik mengenai Pegawai selalu mengutamakan kuantitas dalam pekerjaanya.

2. Untuk item Pegawai selalu mengutamakan kuantitas dalam pekerjaannya, sebanyak 71 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.50. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

b. Variabel X2 (Kemampuan Kerja)

Variabel Kemampuan Kerja (X2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Keterampilan (*Skill*) (X2.1), Pengetahuan (*Knowledge*) (X2.2) dan Pengalaman Kerja (*Work Experience*) (X2.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (*Skill*) (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.		Pegawai memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	8
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	16	12.1	15	11.4
Sangat Setuju	116	87.9	117	88.6
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.88		3.89	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator Keterampilan (*Skill*) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebanyak 116 responden (87.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata

- 3.88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Untuk item Pegawai memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi computer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja, sebanyak 117 responden (88.6%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (*Knowledge*) (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan		Pegawai sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja saat ini.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	.8
Setuju	55	41.7	24	18.2
Sangat Setuju	77	58.3	107	81.1
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.58		3.80	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator Pengetahuan (*Knowledge*) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, sebanyak 77 responden (58.3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi

Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

2. Pegawai sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja saat ini., sebanyak 107 responden (81.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja saat ini

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (*Work Experience*) (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai Memahami Pekerjaan dengan sangat baik		Pegawai sebelumnya memiliki pengalaman bekerja dalam bidang pekerjaan yang sekarang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	58	43.9
Setuju	51	38.6	62	47.0
Sangat Setuju	81	61.4	12	9.1
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.81		3.61	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator Pengalaman Kerja (*Work Experience*) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai Memahami Pekerjaan dengan sangat baik, sebanyak 81 responden (61.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.81. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai Memahami Pekerjaan dengan sangat baik.

2. Untuk item Pegawai sebelumnya memiliki pengalaman bekerja dalam bidang pekerjaan yang sekarang sebanyak 62 responden (47.0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.61. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai sebelumnya memiliki pengalaman bekerja dalam bidang pekerjaan yang sekarang

c. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Variabel Lingkungan Kerja (X3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Peralatan Kerja Yang Memadai (X3.1), Fasilitas (X3.2), Hubungan Rekan Kerja Setingkat (X3.3), dan Hubungan Atasan Dengan Karyawan (X3.4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d tabel 4.18.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan Kerja Yang Memadai (X3.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya.		Pegawai tidak merasa kekurangan peralatan kantor dalam mengemban tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	2.3	1	.8
Setuju	98	74.2	101	76.5
Sangat Setuju	31	23.5	30	22.7
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.21		3.22	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator Peralatan Kerja Yang Memadai direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya, sebanyak 98 responden (74.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.21. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya.
2. Untuk item Pegawai tidak merasa kekurangan peralatan kantor dalam mengemban tugasnya sebanyak 101 responden (76.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.22. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai tidak merasa kekurangan peralatan kantor dalam mengemban tugasnya

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai muslim di fasilitasi mushola untuk menjalankan ibadah setiap waktu		Pegawai difasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman, untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	1.5
Tidak Setuju	4	3.0	10	7.6
Setuju	110	76.5	105	79.5
Sangat Setuju	18	13.6	15	11.4
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	2.34		2.65	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator Fasilitas direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai muslim di fasilitasi mushola untuk menjalankan ibadah setiap waktu sebanyak 98 responden (71.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.21. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya.
2. Untuk item Pegawai difasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman, untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan sebanyak 105 responden (79.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2.65. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai muslim di fasilitasi mushola untuk menjalankan ibadah setiap waktu

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya		Pegawai tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	5.3	6	4.5
Setuju	64	48.5	116	87.9
Sangat Setuju	61	46.2	10	7.6
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.41		3.03	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya, sebanyak 64 responden (48.5%) menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 3.41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai selalu menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya

2. Untuk item Pegawai tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya sebanyak 116 responden (87.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.03. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Atasan Dengan Karyawan (X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan atasan (pimpinan perusahaan)		Pegawai selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	45	34.1	43	32.6
Sangat Setuju	87	65.9	89	67.4
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.66		3.67	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan atasan (pimpinan perusahaan), sebanyak 87 responden (65.9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.66. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah

Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan atasan (pimpinan perusahaan).

2. Untuk item Pegawai selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan) sebanyak 89 responden (67.4%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3.67. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan)

d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Efektifitas dan Efisiensi (Y1), Tanggung jawab (Y2), Disiplin (Y3), dan Inisiatif (Y4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d tabel 4.22.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas dan Efisiensi (Y1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai jarang melakukan kesalahan, dalam melaksanakan tugas,		Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	72	54.5	43	32.6
Sangat Setuju	60	45.5	89	67.4
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.45		3.67	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator Indikator Efektifitas dan Efesiensi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai jarang melakukan kesalahan, dalam melaksanakan tugas, sebanyak 72 responden (54.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.45. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai jarang melakukan kesalahan, dalam melaksanakan tugas.
2. Untuk item Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan sebanyak 89 responden (67.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.67. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai jobdesk yang berlaku		Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	1.5	-	-
Setuju	88	66.7	55	41.7
Sangat Setuju	42	31.8	77	53.8
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.30		3.58	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator Indikator Tanggung jawab direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai jobdesk yang berlaku, sebanyak 88 responden (66.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.30. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Untuk item Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebanyak 77 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai jobdesk yang berlaku

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin (Y3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan.		Pegawai selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	3.8
Setuju	42	31.8	56	42.4
Sangat Setuju	90	68.2	71	53.8
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.68		3.50	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator Indikator Disiplin direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan, sebanyak 90 responden

(68.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.68. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan

2. Untuk item Pegawai selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya sebanyak 71 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.50. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik		Pegawai dapat bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	3	2.3
Tidak Setuju	4	3.0	10	7.6
Setuju	116	87.9	104	78.8
Sangat Setuju	12	9.1	15	11.4
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.06		2.99	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator Indikator Inisiatif direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik sebanyak 116 responden (87.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.06. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama

Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai selalu menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya

2. Untuk item Pegawai dapat bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain sebanyak 104 responden (78.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 2.99. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai dapat bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain

7. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, yaitu menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Hasil pengujian dengan program pengolah data SPSS atas validitas (*corrected item-total correlation*) pertanyaan budaya organisasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.34 – 4.37.

Tabel 4.23. Uji Validitas (X_1) Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1.1	25.88	3.771	.481	.715
x1.1.2	25.87	3.899	.389	.728
x1.2.1	26.17	3.641	.320	.742
x1.2.2	25.95	3.418	.581	.691
x1.3.1	25.95	3.486	.579	.693
x1.3.2	26.14	3.437	.449	.715
x1.4.1	26.08	3.643	.352	.734
x1.4.2	26.26	3.216	.461	.717

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.23. di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ($>$) 0,30

Tabel 4.24. Uji Validitas (X₂) Kemampuan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1.1	18.70	2.075	.471	.699
x2.1.2	18.69	2.124	.433	.708
x2.2.1	18.99	1.901	.353	.739
x2.2.2	18.77	1.826	.555	.670
x2.3.1	18.77	1.815	.621	.653
x2.3.2	18.96	1.792	.456	.704

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.24. di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ($>$) 0,30

Tabel 4.25. Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1.1	23.11	4.523	.559	.776
x3.1.2	23.10	4.700	.505	.784
x3.2.1	23.21	4.657	.599	.772
x3.2.2	23.31	4.399	.563	.775
x3.3.1	22.91	3.961	.647	.760
x3.3.2	23.29	5.275	.275	.811
x3.4.1	22.66	4.730	.425	.796
x3.4.2	22.64	4.506	.556	.776

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.25 diatas hasil uji validitas untuk lingkungan kerja pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari 8 (delapan) butir pertanyaan menunjukkan satu butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu x3.3.2 sehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan membuang satu butir pertanyaan yang tidak valid tersebut sehingga semua data menjadi valid.

Tabel 4.26. Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1.1	20.08	4.025	.558	.784
x3.1.2	20.07	4.217	.489	.796
x3.2.1	20.18	4.135	.611	.779
x3.2.2	20.28	3.913	.559	.784
x3.3.1	19.88	3.542	.620	.774
x3.4.1	19.63	4.159	.459	.801
x3.4.2	19.61	3.995	.563	.783

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.26. di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja setelah dilakukan pengujian ulang menunjukkan nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) 0,30

Tabel 4.27. Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1.1	23.80	3.843	.345	.664
y.1.2	23.58	3.681	.480	.632
y.2.1	23.95	3.715	.426	.644
y.2.2	23.67	4.270	.124	.712
y.3.1	23.57	3.896	.355	.661
y.3.2	23.75	3.471	.454	.636
y.4.1	24.19	4.124	.377	.661
y.4.2	24.26	3.521	.484	.628

Sumber: Pengolahan SPSS 22.00

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil uji validitas untuk kinerja pegawai pada kolom Corrected Item-Total Correlation dari 8 (delapan) butir pertanyaan menunjukkan satu butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu y.2.2 sehingga harus dilakukan pengujian ulang dengan membuang satu butir pertanyaan yang tidak valid tersebut sehingga semua data menjadi valid.

Tabel 4.28. Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1.1	20.21	3.390	.342	.700
y.1.2	19.99	3.198	.505	.659
y.2.1	20.36	3.439	.321	.705
y.3.1	19.98	3.404	.375	.691
y.3.2	20.17	2.919	.523	.652
y.4.1	20.61	3.630	.398	.690
y.4.2	20.67	3.030	.517	.654

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.28. di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai setelah dilakukan pengujian ulang menunjukkan nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7

(tujuh) butir pernyataan pada variabel komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ($>$) 0,30

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Hasil pengujian dengan program pengolah data SPSS atas dan realibilitas (*alpha if item deleted*) pertanyaan kompetensi, komunikasi dan kinerja dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4.29. Nilai Reliabilitas (X_1) Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	8

Sumber: Pengolahan SPSS 22.00

Berdasarkan Tabel 4.29. di atas menunjukkan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,744 $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30. Nilai Reliabilitas (X_2) Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	6

Sumber: Pengolahan SPSS 22.00

Dari Tabel 4.28. di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,733 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31. Nilai Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

Sumber: Pengolahan SPSS 22.00

Berdasarkan Tabel 4.29. di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,811 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32. Nilai Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	7

Sumber: Pengolahan SPSS 22.00

Berdasarkan Tabel 4.32. di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,712 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

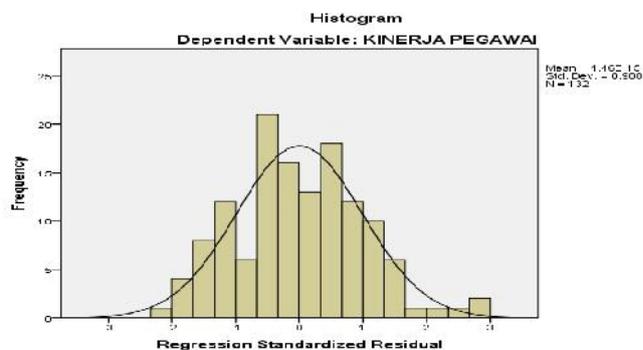
8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

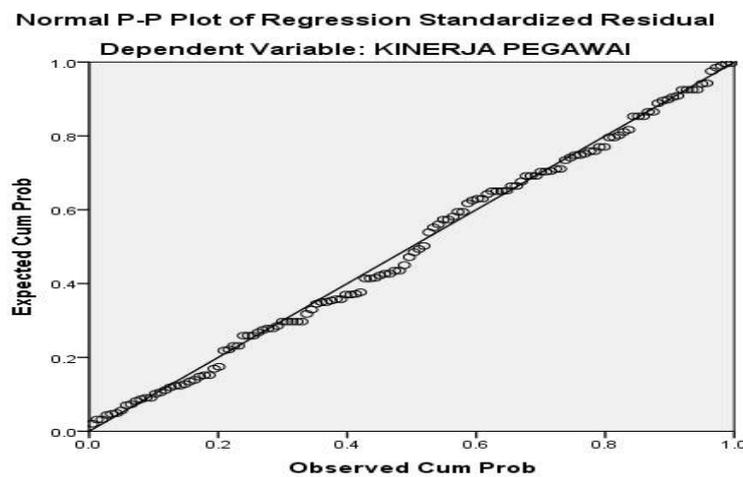
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dilihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri. dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti loncen



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Pengolahan SPSS 22.0

Dari grafik *Normal P-P Plot* diatas dapat diketahui titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya. Selanjutnya hasil pengujian dengan metode grafik histogram model regresi dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Tabel 4.33. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37678057
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.036
Test Statistic		.051
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 SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.31. terlihat bahwa nilai *asymp. sig (2-tailed)* adalah $0.200 > sig-\alpha (0.05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0.05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)* ≤ 10 .

Tabel 4.34. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.384	1.849		3.453	.001		
	BUDAYA ORGANISASI	1.234	.154	1.197	8.032	.000	.140	7.157
	KEMAMPUAN KERJA	-1.029	.192	-.764	-5.368	.000	.153	6.525
	LINGKUNGAN KERJA	.281	.058	.310	4.837	.000	.755	1.325

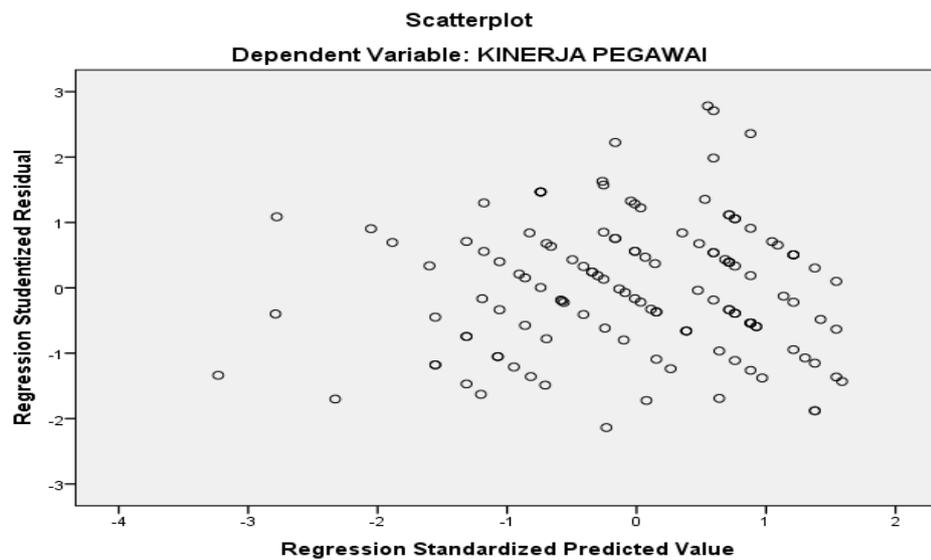
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.32. terlihat diatas bahwa angka VIF variabel *Budaya organisasi (X1)* adalah 7.157, *Kemampuan Kerja (X2)* adalah 6.525, *Lingkungan kerja* adalah 1.325 dan (\leq) 10 (sepuluh) dan nilai *tolerance Budaya organisasi (X1)* adalah 0.140, *Kemampuan kerja (X2)* adalah 0.153, *Lingkungan kerja (X3)* adalah 0.755 dan lebih besar (\geq) 0.01, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (Scatterplot) residual



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara tidak acak dan terlihat membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data tidak berada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Dan untuk mengetahuinya secara jelas bahwa dalam penelitian ini benar-benar tidak terjadi heterokedastisitas maka dapat dilakukan uji glejser.

Tabel 4.35. Hasil Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.932	1.057		1.827	.070
	BUDAYA ORGANISASI	.072	.088	.192	.818	.415
	KEMAMPUAN KERJA	-.103	.110	-.210	-.935	.352
	LINGKUNGAN KERJA	-.024	.033	-.074	-.727	.469

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.33 diatas diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel budaya organisasi adalah 0.415, variabel kemampuan kerja 0.352, dan untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.469. karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas ≥ 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.36. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.384	1.849		3.453	.001
BUDAYA ORGANISASI	1.234	.154	1.197	8.032	.000
KEMAMPUAN KERJA	-1.029	.192	-.764	-5.368	.000
LINGKUNGAN KERJA	.281	.058	.310	4.837	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Bengolahan Data SPSS*

Berdasarkan Tabel 4.34. dapat dibuat persamaan umum pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 6.384 + 01.234 X_1 + -1.029 X_2 + 0.281 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah sebesar 6.384 dengan nilai positif, ini dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai akan

bernilai 6.384 jika nilai Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing bernilai 0.

2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 1.234 dengan nilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% dari Budaya Organisasi akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 1.234.
3. Koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar -1,029 dengan nilai negatif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% dari Kemampuan Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar -1.029.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,281 dengan nilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% dari Lingkungan Kerja akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,281.

10. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan F dan uji statistik t

a. Uji t (*Parsial Test*)

Uji t merupakan uji signifikansi yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.37. Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.384	1.849		3.453	.001
BUDAYA ORGANISASI	1.234	.154	1.197	8.032	.000
KEMAMPUAN KERJA	-1.029	.192	-.764	-5.368	.000
LINGKUNGAN KERJA	.281	.058	.310	4.837	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan SPSS 22.00

Berdasarkan tabel 4.35 diatas menunjukkan bahwa angka signifikan t diatas, terlihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} dari Budaya Organisasi sebesar 8.032 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,00 dimana $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $8.032 > 1,978$ sehingga H_1 menerima dan H_0 menolak, artinya Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} dari Kemampuan Kerja sebesar -5.368 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $-5.368 > 1,978$ sehingga H_2 menolak dan H_0 menerima, artinya Kemampuan berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Pegawai.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja sebesar 4,837 dengan nilai t_{tabel} 1.978. Dengan nilai signifikan 0.000 dimana $0.000 < 0.05$ dan nilai

$t_{hitung} 4.837 > 1978$ sehingga H_3 menerima dan H_0 menolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F (Uji Secara Serempak)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama pengaruh antara Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari pada α . Adapun hasil pengujian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.38. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.436	3	125.479	64.681	.000 ^b
	Residual	248.314	128	1.940		
	Total	624.750	131			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Dari pengujian F_{hitung} dari tabel Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64.681 dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi adalah 2,67. Karena nilai dari F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar $64.681 > 2,67$ maka hipotesis penelitian ini adalah signifikan. Secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kecocokan atau ketetapan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi, perlu dilihat

sampai seberapa jauh model yang terbentuk maupun menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dipergunakan untuk keperluan tersebut, dikenal dengan nama Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4.39. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.593	1.393

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776, artinya hubungan antara variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah kuat karena nilai R 0,776 mendekati nilai 1.
2. Angka Adjusted R Square yang disebutkan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 0.593 artinya 59.3%. Artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebesar 59.3%, sedangkan sisanya ($100\% - 59.3\% = 40.7\%$) lagi dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan pembahasan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dan model penelitian regresi linier berganda, mengenai hubungan antara Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan

Kerja yang diuji dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} dari Budaya Organisasi sebesar 8.032 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,00 dimana $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $8.032 > 1,978$ sehingga H_1 menerima dan H_0 menolak, artinya Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Budaya Organisasi yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,154 satuan. Dengan kata lain ketika budaya organisasi yang terdiri dari Kesadaran diri Keagresifan, Kepribadian dan Performa pegawai baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Edward S. Maabuat (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah point nomor 1 yaitu Pegawai masih minim

kesadaran untuk selalu mengikuti aturan -aturan yang ada dalam organisasi telah terjawab.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} dari Kemampuan Kerja sebesar -5.368 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} -5.368 $> 1,978$ sehingga H_2 menolak dan H_0 menerima, artinya Kemampuan Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Pegawai. yang berarti kemampuan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, tidak akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain ketika kemampuan kerja yang terdiri dari Keterampilan (*Skill*), Pengetahuan (*Knowledge*), dan Pengalaman Kerja (*Work Experience*) pegawai meningkat maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saka Yulius 2014, Endang Irawan Supriyadi dan Rikki Maulana Yusup (2019) yang menyatakan bahwa Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor

Wilayah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point nomor 2 yaitu Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga pekerjaan menumpuk dan point ke 3 yaitu Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan telah terjawab.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari Nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja sebesar 4,837 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,837 $> 1,978$ sehingga H_3 menerima dan H_0 menolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,310 satuan. Dengan kata lain ketika Lingkungan Kerja di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari Peralatan Kerja yang memadai, Fasilitas, Hubungan Rekan Kerja Setingkat, dan Hubungan Atasan dengan Karyawan baik maka kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitu sebaliknya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh

langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmawati, Bambang dan Arik (2014) dan Potu (2013) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point nomor 4 yaitu Pegawai minim tempat istirahat dan kantin untuk mereka menghabiskan waktu istirahat makan siang telah terjawab.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 64.681 dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi adalah 2,67. Karena nilai dari F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar $64.681 > 2,67$ maka hipotesis penelitian ini adalah signifikan. Secara bersama-sama variabel Budaya

Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan. Dengan kata lain ketika Budaya Organisasi yang terdiri dari kesadaran diri, keagresifan, kepribadian dan performa. Kemampuan Kerja yang terdiri dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman kerja (*work experience*). Lingkungan kerja yang terdiri peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, dan hubungan atasan dengan karyawan meningkat maka Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara akan meningkat. Angka Adjusted R Square yang disebutkan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 0.593 artinya 59.3%. Artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebesar 59.3%, sedangkan sisanya ($100\% - 59.3\% = 40.7\%$) lagi dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera

Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Pegawai masih minim kesadaran untuk selalu mengikuti aturan -aturan yang ada dalam organisasi, Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga pekerjaan menumpuk, Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, Pegawai minim tempat istirahat dan kantin untuk mereka menghabiskan waktu istirahat makan siang, Pegawai masih banyak yang hadir tidak tepat waktu sesuai aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dengan Nilai t_{hitung} dari Budaya Organisasi sebesar 8.032 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,00 dimana $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $8.032 > 1,978$
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dengan Nilai t_{hitung} dari Kemampuan Kerja sebesar -5.368 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $-5.368 > 1,978$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dengan Nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja sebesar 4,837 dengan nilai t_{tabel} 1.978. Dengan nilai signifikan 0.000 dimana $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} $4.837 > 1.978$
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Budaya organisasi, Kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah

Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dari nilai Koefisien Determinasi (R_2) sebesar 0,593 ini berarti kontribusi variabel independen (Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 59.3% sedangkan sisanya sebesar 40.7% dipengaruhi variabel lain diluar model.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Di sarankan kepada organisasi agar lebih mempertahankan Pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya Dan disarankan juga kepada organisasi agar memperhatikan pegawai yang tidak berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus lebih memberikan dorongan serta pengarahan kepada para pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Di sarankan kepada organisasi agar lebih mempertahankan Pegawai memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja Dan memperhatikan Pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu dengan menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan serta kemampuannya. Hal tersebut dapat meminimalisir penempatan pegawai yang tidak sesuai bidang kemampuan serta meningkatkan kinerja pegawai.

3. Di sarankan kepada instansi agar mempertahankan Pegawai yang selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan). Dan memperhatikan kurangnya fasilitas tempat istirahat dan kantin yang nyaman, untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan untuk pegawai. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu, dengan menambah kantin serta membangun tempat khusus untuk istirahat pegawai ketika jam makan siang.
4. Di sarankan kepada organisasi akan mempertahankan Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Dan memperhatikan Pegawai yang tidak dapat bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain. Dan solusi yang dapat dilakukan organisasi yaitu dengan membentuk team work untuk pegawai memudahkan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budi W. Soeptjipto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Amara Books.
- Edison, E. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citra Pustaka Media.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. 2013. *Management Of Organizational Behavior*. California: California state universty.
- Riani Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riani Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13 Three Edition*. USA: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

- Serdamayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagan, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Suwarto, F.X, Koeshartono, D. 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya .
- Suyadi Prawirosentono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.
- Veitzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Jurnal :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.

- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Cintia, E., & Gilang, A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di surabaya). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/80670-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non.pdf>. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, pada tanggal 06 Agustus 2019, selasa pukul 22.00 Wib.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Edward S. Maabuat. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10630/10219> *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 01. Hal 3-4 pada hari kamis tanggal 09 juli 2020 pukul 21.00 wib.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram* (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. Diakses dari <http://lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf>. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.16*. Halaman 30-35 pada tanggal 05 Juli 2019, jumat pukul 23.00 Wib.
- Iman, Muazansyah. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21*, <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1290>. Hal 19-12 pada tanggal 12 juni 2019 hari rabu pukul 21.00 wib

- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Saka Yulius 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu
Diakses dari
<http://repository.unib.ac.id/8136/1/I%2CII%2CIII%2CII-14-sak.FE.pdf>
<http://repository.unib.ac.id/8136/>. Hal 20-24 dan Hal 50-53 pada hari senin 10 agustus 2020 pukul 22.00 wib
- Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Syafitri Diah Kusumawati (2014). Pengaruh budaya Organisasi Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan kepegawaian Negara Yogyakarta. Diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/15266/1> *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 14, No 2 (2014)*, hal 5-6 pada tanggal
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. 04 Agustus 2019, minggu pukul 23.00 Wib.

BIODATA

Nama : Enjeli
Tempat, Tanggal Lahir : Sidomukti, 14 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Batang Serangan, Kec. Padang Tualang, Dusun
Karang Sari, Desa Tanjung Putus Kab. Langkat
Nama Orang Tua : Ayah : Pramono
Ibu : Inem
Kewarganegaraan : WNI
Pendidikan : 2003-2009 SD Negeri No.050684 Tanjung Putus
2009-2012 SMP Swasta Tanjung Harapan
2012-2015 SMK Swasta Harapan Stabat
2015-2020 Universitas Pembangunan Panca
Budi Medan

Demikian Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan, November 2020
Hormat Saya,

Enjeli

Lampiran 1: Daftar Pernyataan (Angket)

KUESIONER

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini, terkait dengan **Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara**. Semua jawaban yang diberikan murni untuk kepentingan studi, mohon untuk semua pernyataan dijawab. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Jawaban Saudara menunjukkan penilaian Saudara sebagai pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Atas kesungguhan, keikhlasan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara, Saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Enjeli