

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan teori

2.1.1 Efektivitas Kerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut **‘(Hartati, 2019)’** Manajemen Kinerja Sektor Publik mendefinisikan efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan.

Menurut **‘(Ratih et al., 2020)’** memaparkan bahwa: “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan “Efektivitas”. Bagaimanapun definis efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum.

Pengertian efektivitas “Efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, di mana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan **‘(Wihartanti, 2017)’**”.

Menurut '(No et al., 2017)'Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat (4) faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, di kemukakan oleh Richard M. Street dalam '(Amanda, 2019)'sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karakteristik dari organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur organisasi adalah cara menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan ini secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan diantara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka tertentu akan memperlancar merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan.

4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

2.1.1.3 Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut **'(Hartati, 2019)'** untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi :

1) Kemampuan menyesuaikan diri

Ricard M. Steers menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut **'(Wihartanti, 2017)'** indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- a. Situasi: Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- b. Komunikasi: Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- c. kerjasama: Saling bekerja sama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. dalam hal ini setiap pegawai mampu

bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

2) Prestasi kerja

Menurut **'(Kultsum, 2017)'** Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu . Dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hasibuan juga mengemukakan bahwa Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, Sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai **(Moonti, et.al, 2018)**.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai karyawan atau pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

2.1.1.4 Indikator Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut '(Wihartanti, 2017)' indikator untuk mengukur efektifitas kerja pegawai ada 4, yaitu :

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja meliputi Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima atas hasil kerja, dan kepuasan pegawai terhadap gaya kepemimpinan.

2. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan gairah dalam bekerja. Adanya semangat bekerja ini akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh Sikap pegawai terhadap pekerjaan, Sikap pegawai terhadap anggota kelompok dalam bekerja sama.

3. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan menyesuaikan diri adalah sejauh mana pegawai mampu menanggapi perubahan intern dan ekstern dalam lingkungan kerja.

Kemampuan menyesuaikan diri ini meliputi Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri, Perasaan khawatir pegawai terhadap adanya perubahan, Kesempatan untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

4. Kepatuhan kerja

Kepatuhan kerja dalam kantor meliputi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan pegawai pada saat jam kerja, tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan pimpinan.

Kemudian menurut **‘(Firmansyah & Ramadhani, 2018)’** Indikator untuk mengukur efektivitas kerja meliputi :

1. Kesiapsiagaan, penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus jika diminta.
2. Efisiensi, suatu rasio yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek satuan prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi itu.
3. Absenteisme, banyaknya kemangkiran kerja.
4. Semangat kerja, kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
5. Motivasi, kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Kepuasan, tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas oeranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terciptanya proses aktifitas sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, hal ini mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat. **‘(Arifudin & Rusmana, 2020)’** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan.

Menurut **‘(Manihuruk & Tirtayasa 2020)’** Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor sosial organisasi yang terbentuk karena adanya interaksi, dan memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan budaya kerja di masa mendatang. Secara eksplisit pengertian tersebut mempertegas bahwa lingkungan adalah tempat interaksi antar individu, namun dalam ruang lingkup kerja. **‘(Kusuma Merta, 2021)’**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. **‘(Liulil Chotifatun Nisya’ dan Bambang Swasto Sunuharyo, 2018)’**. mendefinisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan **‘(Kultsum, 2017)’**

Sedarmayanti dalam jurnal '(Edalmen & Isabella, 2020)' membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah lingkungan kerja fisik. Sedangkan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan merupakan lingkungan kerja non fisik. Menurut '(Kusuma Merta, 2021)' lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, yang dapat memengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat karyawan bekerja baik secara fisik atau non fisik, yang dapat menunjang pekerjaan karyawan sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **‘(Setiawan, 2018)’** secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.

- c) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun pimpinan.
- d) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja, menurut '(Amil., 2020)' faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti

kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.

Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut '(Setiawan, 2018)' Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi menurut '(Amil., 2020)' adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
2. Prestasi kerja pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai atau pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut '(Rovi, 2020)' ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, meliputi :

1. Komunikasi Karyawan,
2. Ruang Gerak,
3. Pewarna Dinding,
4. Penerangan Ruangan,
5. Suara atau Kebisingan Lingkungan,
6. Keamanan Lingkungan Kerja

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun pemerintahan, dan bangsa, budaya membedakan masyarakat satu'(Hendra, 2020)'

Menurut Sutrisno **‘(Himma, 2020)’** budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalahmasalah organisasinya.

Menurut **‘(Himma, 2020)’** mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Menurut Schein Budaya organisasi didefenisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian factor eksternal dan integrasi factor internal **‘(Basuki, 2019)’**.

Menurut **‘(Susilo, 2018)’** Budaya organisasi adalah sebuah pola yang mengacu ke seperangkat nilai-nilai, kepercayaan, keyakinan-keyakinan, prinsip atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai), sebagai pedoman perilaku, aturan, sistem manajemen, dan pedoman untuk memecahkan masalah-masalah organisasi serta masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi tersebut dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi dan efektivitas kerja.

Dari definisi-definisi di atas disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu simbol berupa aturan-aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dan disepakati oleh semua anggota dalam organisasi tersebut

serta harus diikuti oleh anggotanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi '(Yurinas, 2019)' antara lain:

- a. Pengikat organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
- b. Integrator. Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.
- c. Identitas Organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi. Sebagai contoh adalah The Jakarta Consulting Group. Logo yang di gunakan adalah orang memanah ,yang melambangkan ketepatan dan kecepatan. Artinya bahwa perusahaan ini mamiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.
- d. mencapai kinerja yang tinggi. Salah satu kredo yang dipegang The Jakarta Consulting Group adalah bekerja dalam tim.
- e. Ciri kualitas. Budaya organisasi merupakan representasi dari cirri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
- f. Motivator. Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.

- g. Pedoman gaya kepemimpinan. Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Sebaliknya, keberhasilan itu tentu disebabkan ia memiliki visi dan misi yang kuat.
- h. Value enhancer. Salah satu fungsi organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari stakeholders-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut '(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)' 10 karakteristik budaya organisasi yang akan membantu kita dalam memahami budaya organisasi dengan baik:

- 1 Setiap Anggota Memiliki Otonomi dalam Organisasi. Setiap anggota dalam organisasi memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, mereka merasa bebas dalam bekerja, dan memiliki banyak peluang untuk menjalankan inisiatif dalam organisasi.
- 2 Struktur yang Jelas. Organisasi bukan hanya perlu menciptakan tujuan dan harapan kinerja karyawan yang jelas. Namun juga memiliki struktur jelas yang terdiri dari orang-orang yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan mengendalikan perilaku karyawan
- 3 Ada Rasa Identitas Bersama. Para anggota akan merasa memiliki identitas bersama yang membuat mereka bangga telah menjadi bagian dari organisasi tersebut.

- 4 Adanya Dukungan dari Manajemen. Dukungan dari pihak manajemen, dimana orang-orang yang terlibat di dalam manajemen dapat memberikan komunikasi yang jelas, bantuan (support), sikap yang ramah, motivasi, serta bimbingan kepada seluruh anggota organisasi mereka.
- 5 Pola Komunikasi yang Tertata dengan Baik. Komunikasi memang sangat diperlukan dalam budaya apapun, terutama dalam budaya organisasi. Komunikasi menjadi salah satu karakteristik budaya organisasi yang sangat penting. Logikanya, pola komunikasi yang tertata dengan baik akan menciptakan keharmonisan, transparansi dan meminimalisir kesalahpahaman yang ada dalam organisasi tersebut.
- 6 Adanya Toleransi Konflik. Konflik antar kolega dan divisi kerja memang kerap terjadi pada banyak organisasi. Namun, organisasi dengan karakteristik budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan sangat baik.
- 7 Adanya Toleransi Risiko. Dalam hal ini, seluruh anggota didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif, agresif dan berani dalam mengambil risiko.
- 8 Lebih Berorientasi pada Hasil. Melihat sejauh mana pihak manajemen fokus pada hasil atau pencapaian target yang diberikan karyawan.
- 9 Sistem Penghargaan Kinerja Merupakan salah satu karakteristik budaya organisasi yang sangat penting, dimana organisasi harus memikirkan sistem penghargaan kinerja yang baik dan tepat untuk seluruh karyawannya. Sistem penghargaan kinerja yang baik dan jelas akan

membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Beberapa contoh diantaranya adalah kenaikan gaji, insentif, bonus tahunan, promosi kerja, dan lain sebagainya.

- 10 Fokus pada Anggota Organisasi. Karakteristik budaya organisasi yang terakhir adalah organisasi memberikan fokus terbesarnya pada anggota organisasi. Karyawan atau anggota adalah aset terbesar bagi setiap organisasi.

2.1.3.4 Tingkatan Budaya Organisasi

Tingkatan budaya organisasi menurut '(Sartika, 2020)' membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu :

a) Artifak (*Artifact*)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (*visible*) atau permukaan (*surface*). tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.

b) Nilai - Nilai (*Espoused Values*)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*Invisible*) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan - rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara - cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

- c) Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*) Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai - nilai, yaitu keyakinan (*Beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia.

2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut O'Reilly dan Jehn mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi dalam jurnal '(Himma, 2020)' yaitu:

- a. Innovation and risk taking, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko
- b. Attention to detail, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail
- c. Outcome orientation, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknik dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil
- d. People Orientation, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam Model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi.
- e. Team organization, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu.
- f. Agresiveness, yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santaisantai.
- g. Stability, yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo, sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai **‘(Indrajaya, et, al., 2019)’**. Semangat kerja adalah sesuatu kondisi kejiwaan atau batin individu maupun kelompok, berpola dalam reaksi mental-emosional penuh kesungguhan, disiplin, daya juang, keberanian, keteguhan bukan saja dalam suasana normal melainkan juga abnormal dalam menyelesaikan suatu tugas guna mencapai tujuan-tujuan. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Dalam sebuah riset dikemukakan semangat kerja berupa tekad yang kuat dan tervisualisasi dalam sikap kerja yang baik (optimis, ceria, dan antusias) **‘(Kusuma Merta, 2021)’**.

Semangat kerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang indikatornya kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan pada organisasi. Dan kualitas pekerjaan (quality of work), kuantitas ekerjaan (quantity of work), pengetahuan pekerjaan (job knowledge), dan kehadiran. **‘(Suwardi, 2020)’**.

Menurut **‘(Ariestianah et al., 2020)’** Semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan

pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Gelleman dalam **‘(Sapti, 2019)’** menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku pegawai atau kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi, akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya, serta merupakan kondisi rohaniah atau mental yang menggerakkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu semakin tinggi seseorang meyakini pekerjaannya makin tinggi pula semangat kerjanya.

2.1.4.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja **‘(Syahputra, 2017)’** sebagai berikut :

- 1 Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 2 Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3 Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena

seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

- 4 Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
- 5 Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati – hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.4.3 Faktor-faktor Semangat Kerja

Beberapa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah ‘(Lanudi, 2020)’ yaitu :

- 1 Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang kerena sakit, kecelakaan,dan pergi meninggalkan pekerjaan karena tanpa alasan pribadi tanpa diberi wewenang.

- 2 Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama

dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. rekan kerja sehubungan dengan tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4 Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tulisan maupun tidak tertulis.

2.1.4.4 . Indikator Semangat Kerja

Semangat Kerja muncul dari setiap individu masing-masing, tidak setiap orang mempunyai semangat kerja yang tinggi **‘(Kartawidjaja, 2020)’** menjelaskan ciri-ciri penyebab turunnya semangat kerja yaitu :

1 Rendahnya Produktivitas Kerja.

Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan membuang-buang waktu. Jika terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti ada indikasi dalam organisasi atau perusahaan tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2 Tingkat absensi yang naik atau turun.

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawanlah yang dihindari rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja.

Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3 Labour Turn Over atau Perpindahan Karyawan Tinggi.

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih bagus dan baiksesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4 Tingkat Kerusakan Yang Meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya memperlihatkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat terjadi kebocoran dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa Semangat Kerja telah menurun.

5 Kegelisahan Dimana-Mana. Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terutama hal kenyamanan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku-perilaku yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

6 Tuntutan Yang Sering Terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan dari rasa tidak senang karyawan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara baik dari pihak karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis melakukan berbagai peninjauan pada penelitian terdahulu untuk menjadi acuan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Kesamaan Variabel	Hasil
1.	Firmansyah, Muhammad Anang Ramadhani, Nur Wulan 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja Karyawan	Y:Efektivitas kerja X1:Lingkungan kerja X2:Budaya Organisasi	Y:Efektivitas kerja X1:Lingkungan kerja X2:Budaya Organisasi	Hasil dari analisis menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Kata
2.	Amanda, Anggi 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	Y:Efektivitas Kerja Pegawai X1:Lingkungan Kerja X2:Semangat Kerja	Y:Efektivitas Kerja Pegawai X1:Lingkungan kerja X2:Semangat kerja	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa: (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Sragen (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
3.	Putra,	Pengaruh	Y:Efektivitas	Y:Efektivitas	Hasil penelitian menyatakan

	Boby Arona 2017	Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	s kerja pegawai X1: Budaya Organisasi X3: Kesadaran Kerja	s Kerja Pegawai X1: Budaya Organisasi	sebagai berikut: 1) Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan. 3) Kesadaran Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan
4.	Hasan, J Sahputra, A 2019	Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	Y: Efektivitas Kerja X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja	Y: Efektivitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan. Secara simultan, bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,526 artinya kemampuan motivasi dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya sebesar 47,4% merupakan variabel bebas lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lainnya.
5.	Wihartanti, Liana Vivin 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap	Y: Efektivitas Kerja Pegawai X1: Lingkungan Kerja X2: Pengaw	Y: Efektivitas Kerja X1: Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas

		Efektivitas Kerja Pegawai	asan		pendidikan Kabupaten Sragen (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
6.	Ariestianah, Dwi Zunaidah, Zunaidah Hendro, Omar 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai	Y: Semangat Kerja X1: Lingkungan Kerja Z: Kinerja Pegawai	Y: Semangat Kerja X1: Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menyimpulkan (1)Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai.(2)Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai.(3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.(4)Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.(5)Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.(6) Kepemimpinan melalui Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. (7)Lingkungan melalui Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
7.	Yurinas, Mulya Ramadhani 2019	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Y: Kinerja Guru X1: Budaya Organisasi	X1: Budaya Organisasi	Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% menggambarkan variabel bebas lainya yang tidak diamati dalam penelitian ini.
8.	Sartika	Pengaruh	Y:Kinerja	X1: Budaya	Hasil penelitian ini menunjukkan

	2020	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan X1: Budaya Organisasi	Organisasi	bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y=8,735+0,743X$. Budaya organisasi memberi pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat akan menjadidi kunci keberhasilan perusahaan.
9.	Hendra, Muhammad 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Y: Kinerja Karyawan X1: Budaya Organisasi X2: Kompensasi X3: Disiplin Kerja	X1: Budaya Organisasi	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut : a.) Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kepulauan Mentawai. b.) Hasil uji signifikan secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja, dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3), dan Disiplin Kerja (X4), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
10	Mafra, Nisa' Ulul Turipan, Turipan 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas	Y: Produktivitas Kerja Pegawai X1: Kepuasan Kerja X2: Semang	X2: Semangat Kerja	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja baik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

		Kerja Pegawai	at Kerja		Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R ² sebesar 0,298 atau 29,8%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 29,8% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja dan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
11.	Kusuma Merta, Ade Tiara Yulinda 2021	<i>The influence of the work environment, Communication, Benefits and Employee Placement on Employee Morale</i>	<i>Y:Employee Morale X1: Of the Work Environment X2:Communication X3:Benefits X4:Employee Placement</i>	<i>Y: Employee Morale X1: The Work Environment</i>	<i>Morale is believed to be something that influences success. So it is not surprising, if the organization demands it. In fact, work that is accompanied by work motivation tends to give better results. Therefore, this study seeks to examine matters related to work morale. The population were 87 employees of BPTP Balitbangtan Bengkulu. This study uses a quantitative approach with associative methods. While the data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that communication had a dominant effect on morale. This confirms, that the characteristics of work in the environment BPTP Balitbangtan Bengkulu would be better if the communication aspect was considered by all parties. Even specifically, speech and how to communicate at work must be maintained, namely building a humanist communication culture (considering feelings).</i>
12.	Edalmen Isabella, Jasmine	<i>The Effect of Work Environment on Employee</i>	<i>Y:Employee Performance X1:of Work</i>	<i>X1:of Work Environment</i>	<i>The population in this study are employee of PwC Indonesia based in Jakarta in the audit division. The samples used in</i>

		<i>Performance with Motivation as a Mediation Variable</i>	<i>Environment X2:Motivation</i>		<i>this study are 115 respondents in total that was collected using Slovin formula. The data was processed with Partial Least Square – Structural Equation Model using SmartPLS 3.2.7 software. Findings of this study show that Work Environment does influence Job Satisfaction with Motivation as intervening. Motivation partially intervenes the influence of Work Environments towards Job Satisfaction.</i>
13.	Latif, Abdul 2020	<i>The Influence of Leadership Type on Morale</i>	<i>Y: On Morale X1: Leadership</i>	<i>Y: On Morale</i>	<i>The calculation shows that there are still effects of other variables outside the leadership type variable that affect employee morale around 39.1%. The partial influence of the leadership type sub variable on employee morale shows that the democratic type sub variable is the variable with the greatest influence, which is 46.6%. Furthermore, the autocratic type is a sub variable that influences the second rank after the democratic type of employee morale which is 28.6%. This contribution shows a very low effect compared to the other sub variables. The third sub variable of the type of leadership that influences morale is the charismatic type. The magnitude of the influence of charismatic type on morale is 19.8%</i>
14.	Saputra, Rendra Aji Indarti, Sri Garnasih,	<i>Influence of Ability, Personality, and Attitude Toward Morale</i>	<i>Y: Employee Morale X1:Ability X2:Personality</i>	<i>Y: Employee Morale</i>	<i>Based on the discussion and results of the study, several conclusions can be made such as the following: Ability has a dominant and strong influence on the morale of PT. Prima</i>

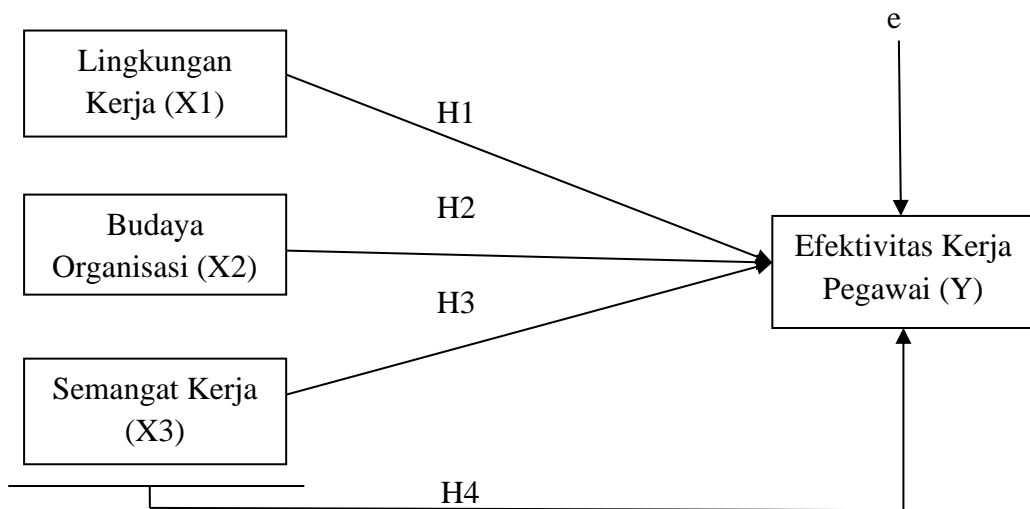
	Raden Lestari 2019		X3:Attitude		<i>Rintis Pekanbaru City, Personality has a dominant and strong influence on employee morale, Work attitude has a dominant and strong influence on employee morale, Ability does not have a significant effect on employee performance, Personality has a dominant and strong influence on employee performance, Attitude work has a dominant and strong influence on employee performance. The spirit of work has a dominant and strong influence on employee performance. The spirit of work is not able to mediate the effect of ability on employee performance. The spirit of work is able to mediate the influence of personality on employee performance, and work spirit can mediate influence work attitude towards employee performance.</i>
15.	Silalahi, Juliana Krsti 2021	<i>The Effect of Morale and Supervision on Employee Productivity</i>	<i>Y:Employee Productivity X1:of Morale X2:Supervision</i>	<i>X1: Of Morale</i>	<i>Based on t test results can be seen that t arithmetic on variable of work morale 5.656 is greater than t table of 1.670 with the supervision is sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the work Supervision has a positive and significant effect on the purchasing decision variable. In lifestyle variable equal to 1.702 bigger than t table equal to 1.670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05, then partial lifestyle variable have positive and significant influence to variable purchase decision. Based on the result of</i>

				<p><i>F test, it is obtained the value of F count of 50.373 > 3.12 with sig 0,000 < 0,05, showing PTPN IV Bah-butong sidamnik simultaneously influential positively and significantly to the purchase decision variable. The value of R Square obtained is 0.611. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = R² x 100%, so obtained KD = 61,1%. This figure indicates that 61,1% of purchasing decisions (dependent variable) can be explained by PTPN IV Bah-butong Sidamanik The rest of 38,9,% is influenced by other factors not described in this study.</i></p>
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 2.1
Kerangka Pikir Teoritis

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dibuat oleh penulis maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai.
- H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai.
- H3: Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai.

H4: Diduga lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada kinerja Pegawai kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai yang berada di jalan putri tujuh kompleks perumahan Pemko Dumai No. 03 Telp. (0765) 810885 Fax. (0765) 810898.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut '(Dotulong3, 2017) 'Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif.

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain dalam kelompok. Variabel diartikan sebagai objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Variable Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Efektivitas Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman.

Indikatornya:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Keandalan Pegawai

3.2.2 Variabel Idenpenden (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja.

a) Lingkungan kerja (X1)

Indikatornya:

- 1 Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 2 Suasana Kerja
- 3 Tersedianya Fasilitas Kerja.

b) Budaya (X2)

Indikatornya:

- 1 Inisiatif Individu
- 2 Pengawasan
- 3 Toleransi terhadap konflik
- 4 Pola Komunikasi.

c) Semangat kerja (X3)

Indikatornya:

- 1 Naiknya Kualitas instansi
- 2 Tingkat absensi yang rendah
- 3 Tingkat perpindahan pegawai yang menurun

4 Berkurangnya kegelisahan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya '(Junaedi, Onggo Pramudito, 2017)'. Berdasarkan populasi dalam Penelitian ini pada seluruh pegawai pada kantor dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman kota Dumai yang berjumlah 52 orang pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua '(Setiawan, 2018) yaitu dengan menggunakan sampel jenuh atau total sampling. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman maka sampel yang digunakan adalah 52 sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam kantor yang berjumlah 52 orang.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Berdasarkan sumbernya data penelitian dapat dikelompokkan menjadi **‘(Rahman, 2019)’**:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara tidak langsung dari sumber datanya. Contoh data primer yaitu: hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Contoh data sekunder yaitu hasil laporan, hasil pengawasan, jumlah karyawan yang melakukan pengembangan karir.

3.4.2 Sumber Data

Menurut **‘(Ambar Safitri1, 2020)’** teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.5 Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

3.5.1 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 1

Skala Likert

No.	Instrumen Penelitian	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3. 2

Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item	Pertanyaan
1.	Efektifitas Kerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Keandalan Pegawai	3 3 2 2	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
2.	Lingkungan Kerja (X1)	1. Hubungan Dengan Rekan Kerja 2. Suasana Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja.	2 3 3	1,2 3,4,5 6,7,8
3.	Budaya Organisasi (X2)	a. Inisiatif Individu b. Pengawasan c. Toleransi terhadap konflik d. Pola Komunikasi.	2 3 2 3	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10

4.	Semangat Kerja (X3)	a. Naiknya Kualitas instansi b. Tingkat absensi yang rendah c. Tingkat perpindahan pegawai yang menurun d. Berkurangnya kegelisahan	2 3 3 3	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Partial Least Square (PLS)

Analisis dalam PLS pengolahan data memerlukan dua tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah penelitian. Tahap-tahap tersebut mencakup tahap analisis atau evaluasi terhadap model pengukuran, dan analisis model struktural. Analisis model pengukuran dilakukan dengan melakukan tes validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Terdapat tiga kriteria di dalam menggunakan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai validitas dan reliabilitas (*outer model*) yaitu *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

1. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar item skor/ *component score* yang diestimasi dengan software SmartPLS. Ukuran untuk indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai *cross loading* $\geq 0,7$ dengan konstruk yang diukur. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *cross loading* berkisar antara 0,5 sampai 0,6 dianggap

cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *cross loading* sebesar 0,5. Jadi untuk item yang nilai *cross loading* berada di bawah 0,5 akan dikeluarkan dari analisis selanjutnya.

2. *Average Variance Extracted (AVE)* Dalam analisis faktor konfirmatory, persentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan *convergent indicator*. Konstruk yang baik itu jika nilainya $AVE \geq 0,5$
3. *Discriminant Validity* *Discriminant validity* mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (\sqrt{AVE}) dengan nilai korelasi antar konstruk. Dengan SmartPLS, *discriminant validity* didapatkan dengan melihat nilai *Cross Factor Loadings*.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut '(Sugiarto, 2017)' semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, maka semakin tinggi pula validitas datanya Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka valid, dan jika $Sig > 0,05$ maka tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reabilitas

Menurut '(Sugiyono 2016)' realibilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat persamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuisisioner dikatakan variabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuisisioner atau stabil dari waktu ke waktu. Metode untuk menilai reliabilitas dapat ditentukan dengan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Meskipun demikian nilai 0.6 untuk *composite reliability* dalam penelitian eksploratori masih dapat diterima. Selain itu reliabilitas konstruk juga dapat dilihat dari hasil tes *Cronbachs Alpha*. Hasil ini dapat dilihat dari tabel berikut. Tabel berikut adalah nilai dari *composite reliability* dan *Cronbachs Alpha*.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Menurut '(Sugiyono, 2017)' analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif bisa digunakan untuk analisis datanya, caranya dengan mendeskripsikan atau menggambarkan pada data yang telah terlebih dikumpulkan dan tidak untuk diambil kesimpulan serta berlaku secara umum atau generalisasi. Pada analisis deskriptif ini tidak akan ada uji yang signifikansi dan tidak juga ada taraf dikesalahan, hal ini dikarenakan penulisi sebagai peneliti tidak ada maksud membuatnya secara generalisasi, sehingga tidak akan ada suatu kesalahan secara generalisasi.

Tabel 3. 3

Presentase dan Tingkat Hubungan

Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Netral
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

3.7 Analisis Model Struktural

Model Struktural analisis tahap kedua adalah melakukan pengujian atau pengukuran terhadap model struktural, atau disebut pengukuran inner model. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural.

Analisis selanjutnya adalah melakukan analisis hubungan antara variabel ekspektasi dengan penggunaan repositori lembaga. Dengan PLS-SEM, analisis hubungan diukur dengan menghitung nilai *path coefficients* untuk masing- masing jalur (*path analysis*). Analisis hubungan ini dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan *resampling* dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. *Bootstrapping* ini dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut '(Ghozali, 2016)' Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linear yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan Blue (*Best Linear Unbiased Estimator*).

3.7.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independen atau keduanya terdistribusi secara normal atau tidak, menurut '(Anwar Hidayat, 2018)'. Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (KS) dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$ dimana :

- a. Jika $\text{sig} > \alpha$ berarti residual terdistribusi normal
- b. Jika $\text{sig} < \alpha$ berarti residual tidak terdistribusi normal

3.7.3 Uji Multikolinearitas.

Menurut '(Ghozali, 2016)' pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas berarti situasi dimana dua variabel atau lebih bisa sangat berhubungan linier. Hubungan linear yang lebih ini akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lain. Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* $< 0,1$ atau VIF > 10 maka terjadi

multikolinearitas. Sebaliknya apabila *tolerance value* >0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji adanya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan keperiode pengamatan lainnya. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual atas suatu pengamatan kepengamatan lain. Menurut (Widodo, 2017). uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan dari varians residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian program SPSS dengan membandingkan antara *unstandardized coefficients* dengan nilai signifikansinya, apabila *unstandardized coefficients* lebih besar dari nilai signifikansinya berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (Z-PRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y pred – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit).
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Alat Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi '(Sugiyono, 2017)'. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) yang jelas menggunakan statistik deskriptif.

3.8.2 Analisis Regresif Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah menurut '(Sugiyono, 2016)'. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematik yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Rumus yang digunakan yaitu

:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + z + e$$

Dimana :

Y = Keputusan Konsumen

a	= Konstanta
x1	= Lingkungan Kerja
x2	= Budaya Organisasi
x3	= Semangat Kerja
b1,2,3	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Standar error

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut '(Ghozali, 2016)' Uji t digunakan untuk mengetahui apakah apakah X berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Pengujian ini digunakan pakai tingkat signifikan 0,10 dan 2 sisi. Langkah pengujiannya adalah :

1. Merumuskan hipotesis

Ho : X tidak berpengaruh terhadap Y

Ha : X berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan t hitung dan signifikan
3. Menentukan t tabel
4. Kriteria pengujian

Jika t hitung > t tabel, maka Ha diterima atau

Jika t hitung < t tabel, maka Ha ditolak. Berdasarkan signifikan

- Jika signifikan > 0,10, maka Ho diterima
 - Jika signifikan < 0,10, maka Ho ditolak
5. Membuat kesimpulan

Uji T (secara parsial) Menurut ‘(Ghozali, 2016)’ Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.8.3.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji f ini dilakukan untuk menguji secara serentak variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05, menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut ‘(Sugiyono, 2016)’ uji F adalah bagian dari ujian statistik yang digunakan untuk menguji suatu kelayakan model regresi dimana variabel independen berpengaruh terhadap dependen. Secara umum merumuskan uji F statistik sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{K} - 1}{\frac{1-R^2}{n-k}}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinan

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data dalam Variabel

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mempunyai pengaruh terhadap variabel independen cara pengujiannya :

1. Membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap independen.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Berdasarkan Profitabilitas

Bila profitabilitas lebih besar dari pada 0,05 (α), maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Sedangkan bila profitabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (α), maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.8.3.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur tingkat ketepatan dari hasil regresi linear berganda yaitu persentase sumbangan (*goodness of fit*) dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini digunakan lebih dari satu. Tujuan pengukuran *adjusted R Square* adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu ($0 \leq \leq 1$). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang ditentukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain, jika (R^2) semakin mendekati 100% maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Artinya semakin besar (R^2), maka akan semakin baik model regresi dengan data yang ada, sehingga semakin

tepat model tersebut digunakan dalam menjelaskan variabel dependen oleh variabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Kantor Dinas Pemukiman Dumai

Pemerintah Kota Dumai, resmi menerapkan 34 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru di awal 2017 ini berdasarkan peraturan daerah nomor 12 tahun 2016 tentang susunan perangkat daerah. Susunan 34 OPD baru terdiri atas 1 sekretariat daerah, 1 sekretariat DPRD, 1 inspektorat, 19 dinas daerah, 5 badan daerah dan 7 pemerintah kecamatan, yang meliputi: Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang, Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman, Dinas Social, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan, Dinas Perhubungan, Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan, Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata, Dinas Perikanan, Dinas Perindustrian Koperasi Dan UKM,, Satuan Polisi Pamong Praja, Badan Perencana Pembangunan Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah,

Kecamatan Bukit Kapur, Kecamatan Dumai Barat, Kecamatan Dumai Kota, Kecamatan Dumai Selatan, Kecamatan Dumai Timur, Kecamatan Medang Kampai, serta Kecamatan Sungai Sembilan

4.2 Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan dan diolah sesuai dengan teknik analisis data yang ada, maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian. Pada penelitian ini terdapat 52 kuesioner yang disebarikan kepada 52 orang responden yang akan dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada lampirandandapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	12	23%
Wanita	40	77%
Total	52	100%

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bawah dari 52 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 12 orang dengan persentase 23 %, dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 40 orang dengan persentase 77%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai pada kantor Dinas Perumahan

Rakyat dan Kawasan Pemukiman mayoritas berjenis kelamin wanita sebanyak 40 orang dengan persentase 77 %.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada lampirandan dapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 20-25	11	23%
>25-35	22	42%
>35	19	36%
Total	52	100,0

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 52 responden yang usia 20-25 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 23 %, usia 25-35 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 42 %, dan usia >35 tahun sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 36%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai pada kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman mayoritas berusia 25-35 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 42 %.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada lampirandandapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel 4.4sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 1-5	28	53%
>6-10	10	20%
>10	14	27%
Total	52	100,0

Sumber : SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bawah dari 52 responden yang lama bekerjaselama 1-5 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 53 %,bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, dan yang bekerja >10 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 27%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai pada kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman mayoritas lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 53%.

4.3 Uji Validitas

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS versi 23.0, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Lingkungan kerja (X1),dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Lingkungan kerja (X1)	1	0,613	0,2681	Valid
	2	0,657	0,2681	Valid
	3	0,786	0,2681	Valid
	4	0,612	0,2681	Valid
	5	0,682	0,2681	Valid
	6	0,651	0,2681	Valid
	7	0,593	0,2681	Valid
	8	0,755	0,2681	Valid

Sumber :SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 52$ yang menunjukkan angka 0.2168, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variable Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan “valid

2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Budaya Organisasi (X2), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Budaya Organisasi (X2)	1	0,534	0,2681	Valid
	2	0,671	0,2681	Valid
	3	0,602	0,2681	Valid
	4	0,544	0,2681	Valid
	5	0,395	0,2681	Valid
	6	0,756	0,2681	Valid
	7	0,647	0,2681	Valid
	8	0,746	0,2681	Valid
	9	0,647	0,2681	Valid
	10	0,746	0,2681	Valid

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 52$ yang menunjukkan angka 0.2681, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variable Budaya Organisasi (X2) dinyatakan “valid.

3. Uji Validitas Variabel Semangat kerja (X3)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Semangat kerja (X3), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X3)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Semangat Kerja (X3)	1	0,484	0,2681	Valid
	2	0,822	0,2681	Valid
	3	0,622	0,2681	Valid
	4	0,814	0,2681	Valid
	5	0,605	0,2681	Valid
	6	0,822	0,2681	Valid
	7	0,269	0,2681	Valid
	8	0,688	0,2681	Valid
	9	0,639	0,2681	Valid
	10	0,610	0,2681	Valid

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 52$ yang menunjukkan angka 0.2681, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Semangat kerja (X3), dinyatakan "valid"

4. Uji Validitas Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Efektifitas Kerja (Y), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		N = 52	Df = N = 52	
Efektifitas Kerja (Y)	1	0,602	0,2681	Valid
	2	0,802	0,2681	Valid
	3	0,618	0,2681	Valid
	4	0,678	0,2681	Valid
	5	0,528	0,2681	Valid
	6	0,527	0,2681	Valid
	7	0,559	0,2681	Valid
	8	0,605	0,2681	Valid
	9	0,490	0,2681	Valid
	10	0,639	0,2681	Valid

Sumber :SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 72$ yang menunjukkan angka 0.2681, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variable Efektifitas Kerja *dinyatakan* “*valid*”

4.4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada variabel independen dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Reliabilitas Variabel

Variabel	N = 52		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Lingkungan Kerja (X ₁)	8	0,817	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	10	0,829	0,6	Reliabel
Semangat kerja (X ₃)	10	0,771	0,6	Reliabel
Efektifitas Kerja (Y)	10	0,807	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *realibel* (handal).

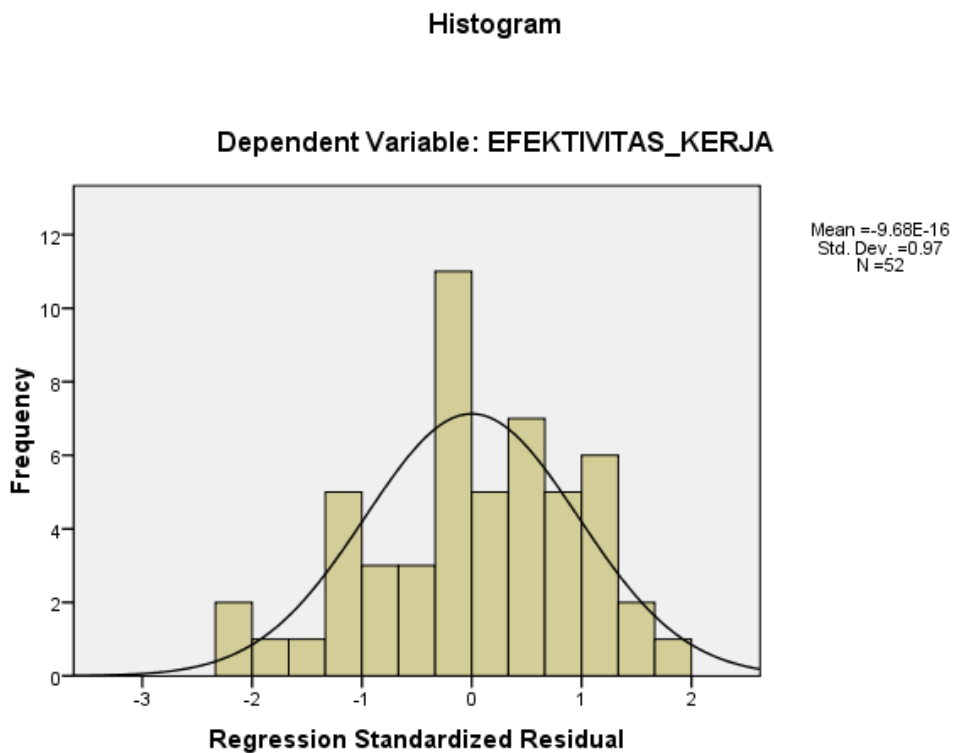
4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian terhadap hipotesis dilakukan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap beberapa uji asumsi klasik agar dapat dihasilkan satu kesimpulan data yang benar/layak dalam pembentukan model penelitian yang efektif yang terbebas dari pembiasan variabel. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas untuk menguji normalitas data secara statistik dengan menggunakan histogram, uji normal P-P Plot dan *Kolmogorof Smirnof*, uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), uji heterokedastisitas dengan menggunakan Glejser dan uji autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Wattson statistik.

A. Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat Normal P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov . Adapun pengujian normalitas dengan menggunakan normal P-P Plot pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Normal P-P Plot



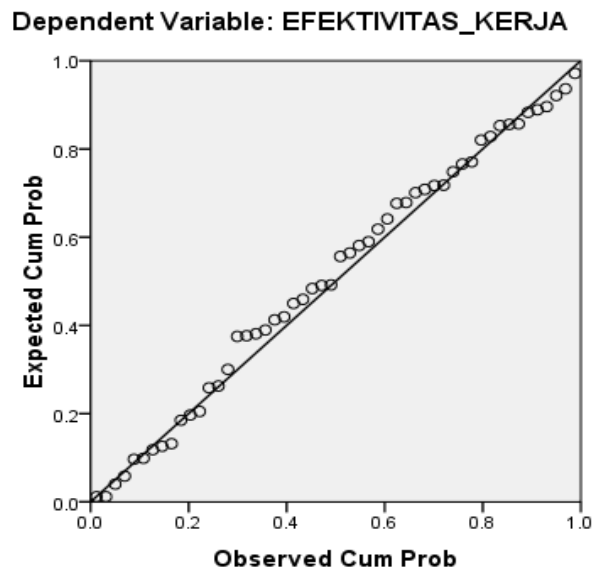
Sumber : *SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada garis diagonal Probability-Plot. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Gambar 4.2

Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber :*SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada garis diagonal Probability-Plot. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji normalitas juga didukung dengan uji Kolmogorov Smirnov. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji One Sample Kolmogorov Sminorv dapat dilihat dari tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61895268
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.048
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.598
Asymp. Sig. (2-tailed)		.867

a. Test distribution is Normal.

Sumber :*SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Pada hasil pengujian Kolmogorov Smirnov terlihat pada tabel 4.13 bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,867 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

B. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau yang pasti antara beberapa variabel independen. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitasnya maka dapat dilihat dari nilai VIF (Varian Inflation Factor). Pedoman suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai

Tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil pengujian multikolinearitas antara variabel independen dapat dilihat pada.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN_KERJA	.623	1.606
BUDAYA_ORGANISASI	.241	4.145
SEMANGAT_KERJA	.239	4.191

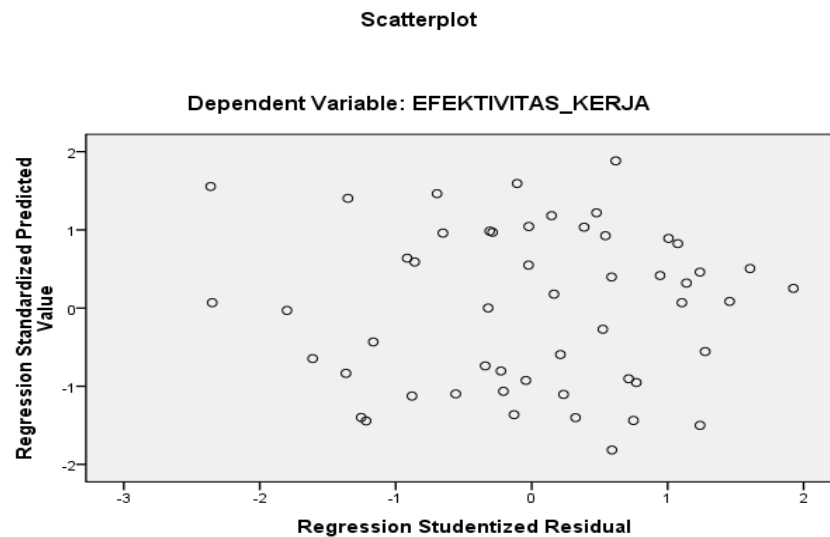
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA
Sumber :SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki tolerance value lebih kecil dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. nilai VIF untuk variable Lingkungan kerja adalah ($1.606 < 10$) dan nilai Tolerance ($0.623 > 0,10$), Budaya Organisasi adalah ($4.145 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0,241 > 0,10$), variabel Semangat kerja memiliki nilai ($4.191 < 10$) dan Nilai VIF Sebesar ($0,239 > 0,10$) Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus uji multikolinearitas

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam fungsi regresi. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat uji *Sactter Plot* dan *Spearman Rho*. Gambar Scatter plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.3
Uji Heterokedastitas



Sumber : *Data Primer Diolah*

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa penyebaran sampel ke arah posisi Positif maupun negatif . Hal ini tidak adanya kesamaan atau homokedasstisitas data dalam penelitian .

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digambarkan pada tabel 4.16 berikut ini

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.685	2.69955	1.993

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

Sumber :*SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,68 atau 68 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variable dependen sebesar 0,68 atau 68 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,32 atau 32% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

4.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Data Panel Dalam Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai. Hasil estimasi model regresi data sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisis Regresi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.538	3.503		1.867	.068
lingkungan_kerja	.298	.111	.266	2.675	.010
budaya_organisasi	.851	.160	.851	5.323	.000
semangat_kerja	-.247	.172	-.230	-1.431	.159

a. Dependent Variable:
EFEKTIVITAS_KERJA

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

Model 1: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$$Y = 6.538 + 0.298 X_1 + 0.851 X_2 - 0.247 X_3 + e$$

Interprtasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta sebesar 6.538 artinya apabila Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja tidak ada maka Efektifitas Kerja (Y) tetap sebesar konstanta 6.538.
- 2 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,298 artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,298

- 3 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,851 artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,851
- 4 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,247 artinya apabila Semangat kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,247

4.8 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Menurut (**Sugiarto, 2017**) semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, maka semakin tinggi pula validitas datanya. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterimaberarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu : $52 - 3 - 1 = 48$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.010. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.17 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji T Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
LINGKUNGAN_KERJA	2.675	2.010	.010
BUDAYA_ORGANISASI	5.323	2.010	.000
SEMANGAT_KERJA	-1.431	2.010	.159

Sumber : *SPSS 23.0 dan data primer diolah*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai signifikan $0.010 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel $2.675 > 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y)

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai signifikan $0.000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel $5,323 > 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y)

3. Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) dengan nilai signifikan $0.159 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} Lebih kecil

Dari Tabel $-1,431 < 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Semangat Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y)

4.9 Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha = 5\%$.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.965	3	276.988	38.008	.000 ^a
	Residual	349.805	48	7.288		
	Total	1180.769	51			

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.965	3	276.988	38.008	.000 ^a
	Residual	349.805	48	7.288		
	Total	1180.769	51			

b. Dependent Variable:
EFEKTIVITAS_KERJA

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan dengan nilai f_{hitung} 38.008. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti seluruh variabel dependen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada KANTOR DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI	0.010	Diterima
H2	Diduga Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada KANTOR DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI	0.000	Diterima
H3	Diduga Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada KANTOR DINAS	0.159	Ditolak

	PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI		
H4	Diduga Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dan Semangat Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada KANTOR DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI	0.000	Diterima

Sumber :SPSS 23.0 dan data primer diolah

4.10 Interpretasi Hasil

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Efektifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan nilai signifikan 0.010 < 0,050 dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel 2.675 > 2.010, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Lingkungan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja (Y)

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Efektifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) dengan nilai signifikan 0.000 < 0,050 dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel 5,323 > 2.010, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Budaya Organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja (Y)

4. Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Efektifitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) dengan nilai signifikan $0.159 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel $-1,431 < 2.010$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Semangat Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai
2. Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai
3. Semangat Kerja (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai
4. Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dan Semangat Kerja (X3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi Perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai diharapkan dapat meningkatkan Lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang terbaik bagi seluruh karyawannya.
- b. Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai diharapkan dapat meningkatkan Budaya Organisasi dengan memberikan suasana yang positif kepada seluruh karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel–variabel yang relevan berkaitan dengan Kinerja diluar variabel Pendidikan/Pelatihan Kompensasi dan Motivasi. Dengan menjadikan variabel Motivasi Sebagai Variabel intervening hasil akan berbeda. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Efektifitas Kerja pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. <https://library.usu.ac.id>
- Ambar Safitri1, T. D. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2, 1–19.
- Amil, Z, Eddy, S. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.98>
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Basuki, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi trhadap Kinerja www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Dotulong3, (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. 5(3), 3875–3884.
- Edalmen, & Isabella, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, II(9), 450–460.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 264–277. <http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/183/164>
- Hartati, A. (2019). Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai. *Jurnal Sosio Sains*, 5(1), 1–13. <http://journal.lldikti9.id/sosiosains/article/view/72>
- Hasan, J., & Sahputra, A. (2019). Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt Maharupa Gatra. *Jurnal Manajemen Bisnis*

- (*JMB*), 31(1). <https://ejournal.stieibbi.ac.id/index.php/jmb/article/view/30>
- Hendra, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 16(1), 1–14. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tzqhb>
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Junaedi, Onggo Pramudito, C. W. dan R. R. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial). *Jurnal Imiah Manajemen B*, 3(01), 1–20.
- Kartawidjaja, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Kusuma Merta, A. T. Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 4(1), 140–149.
- Lanudi, W. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics Bosowa Journal*, 6(002), 56–66.
- Liulil Chotifatun Nisya' dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel

- Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 145–152.
- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.248>
- No, E. I. V, Publik, J., & Undhar, R. (2017). *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. 4, 85–94.
- Pratiwi, L., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 252647.
- Priadi, A., Saputera, (2018). *Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif*. 01(03), 97–105.
- Priyatno, Z., Diana, N., Afifudin, & Universitas Islam MalangBelakang, L. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akutansi Setor Publik serta dampaknya terhadap Good Governance. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Universitas Islam Malang*, 9(1), 67–90.
- Putra, B. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *JOMFekom*, 4(1), 843–857. <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- Rahman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafij Rahma Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia.
- Ratih, R. M., Muliatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 66–77.
- Rovi, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri

- Sidoarjo Penempatan Di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. *Jurnal Tepak Manajemen*
- Sapti, M. (2019). Semangat Kerja. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699.
- Saputra, R. A., Indarti, S., & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen ...*, XI(2). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/7444/6508>
- Sartika. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Setiawan, S. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Iain Salatiga*.
- Susilo, J. (2018). Penggunaan OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) untuk analisa budaya organisasi di PPSDM Migas. *Swara Patra*, 8(4), 1–18.
- Suwardi, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Eksekutif*, 5(1), 16–24.
- Syahputra, S. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.*
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>
- Yurinas, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.33>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman

Di tempat

Dengan hormat,

Berhubungan dengan tugas akhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas putra indonesia “yptk” padang, saya melakukan penelitian ilmiah untuk penulisan skripsi dengan Judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Dumai**. Saya Mengharapkan Bantuan Bapak /Ibu Untuk Dapat Mengisi Kuesioner Yang Terlampir. segala kerahasiaannya akan saya jamin karenanya digunakan untuk kepentingan ilmiah semata.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MELSA
No Bp : 17101155310080
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Demikianlah surat permohonan kuesioner ini saya sampaikan, atas segala perhatian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Padang, 25 juni 2021

Hormat Saya

MELSA
17101155310080

1. PENGISIAN KUESIONER

Sebelumnya peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada Bpk/Ibu karena telah bersedia mengisi Kuesioner yang telah peneliti sediakan.

Pilihlah dengan memberikan tanda (\surd) pada kolom yang telah disediakan.

2. IDENTITAS RESPONDEN:

Usia

1. $\geq 20-25$
2. $>26-35$
3. >35

Gender

1. Pria
2. Wanita

PendidikanTerakhir

1. S1
2. D3
3. SMA

Lama Bekerja

1. $\geq 1-5$
2. $> 5-10$
3. >10

Keterangan:

Berilah tanggapan Bpk/Ibu atas pertanyaan berikut dengan memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan skala pengukuran :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3. DAFTAR KUESIONER

A. Lingkungan Kerja (X1)

No	DaftarPertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
1	Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya di dalam lingkungan kerja					
2	Telah terjalin komunikasi yang baik anantara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja					
Suasana Kerja						
3	Gedung yang digunakan untuk bekerja sangat telah mempertimbangkan keselamatan kerja saya					
4	Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik					
5	Tersedianya sarana angkutan yang mendukung saya untuk datang tepat waktu					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
6	Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai					
7	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan					
8	Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.					

B. Budaya Organisasi (X2)

No	DaftarPertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Inisiatif Individu						
1	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
2	Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaanpekerjaan.					
Pengawasan						
3	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
4	Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan					
5	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
Toleransi Terhadap Konflik						
6	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
7	Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan					
8	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
Pola Komunikasi						
9	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
10	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat					

C. Semangat Kerja (X3)

No	DaftarPertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Naiknya Kualitas instansi						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat					
Tingkat absensi yang rendah						
3	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
4	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
5	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
Tingkat perpindahan pegawai yang menurun						

6	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
8	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga					
Berkurangnya kegelisahan						
9	Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					
10	Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar					

D. Efektivitas Kerja (Y)

No	DaftarPertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu memikirkan hasil terbaik dalam pekerjaan					
2	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan saya					
Kuantitas Kerja						
4	Saya Jarang melakukan kesalahan•					
5	Saya Mencapai hasil kerja sesuai standar					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik tanpa tergantung dengan orang lain					
Ketepatan Waktu						
7	Displin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan setiap pekerjaan					
8	Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu membuat perencanaan kerja yang jelas					
Keandalan Pegawai						
9	Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan saya					
10	Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan saya					

4. DOKUMENTASI KUEIONER



LAMPIRAN 2: TABULASI DATA DAN PENGOLAHAN DATA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	EFEKTIVITAS KERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.369**	.174	.179	.231	.378**	.567**	.299*	.262	.307*	.602**
	Sig. (2-tailed)		.007	.218	.205	.099	.006	.000	.031	.060	.027	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.369**	1	.549**	.599**	.320*	.307*	.411**	.458**	.351*	.450**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.021	.027	.002	.001	.011	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.174	.549**	1	.488**	.182	.222	.276*	.297*	.245	.202	.618**
	Sig. (2-tailed)	.218	.000		.000	.197	.114	.048	.033	.080	.150	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.179	.599**	.488**	1	.267	.216	.073	.386**	.304*	.507**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.205	.000	.000		.056	.125	.605	.005	.028	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.231	.320*	.182	.267	1	.286*	.228	.109	.236	.411**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.099	.021	.197	.056		.040	.104	.442	.092	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.378**	.307*	.222	.216	.286*	1	.321*	.178	.084	.245	.527**
	Sig. (2-tailed)	.006	.027	.114	.125	.040		.020	.206	.556	.080	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.567**	.411**	.276*	.073	.228	.321*	1	.346*	.056	.126	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.048	.605	.104	.020		.012	.691	.374	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.299*	.458**	.297*	.386**	.109	.178	.346*	1	.162	.332*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.033	.005	.442	.206	.012		.251	.016	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.262	.351*	.245	.304*	.236	.084	.056	.162	1	.312*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.060	.011	.080	.028	.092	.556	.691	.251		.024	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.307*	.450**	.202	.507**	.411**	.245	.126	.332*	.312*	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.150	.000	.002	.080	.374	.016	.024		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
EFEKTIVITA S KERJA	Pearson Correlation	.602**	.802**	.618**	.678**	.528**	.527**	.559**	.605**	.490**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	SEMANG AT_KERJ A
X3.1	Pearson Correlation	1	.271	.244	.274*	.247	.271	.048	-.022	.319*	.165	.484**
	Sig. (2-tailed)		.052	.081	.049	.078	.052	.735	.876	.021	.243	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.271	1	.354*	.986**	.319*	1.000*	-.026	-.124	.376**	.400**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.052		.010	.000	.021	.000	.855	.382	.006	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.244	.354*	1	.326*	.978**	.354*	-.004	-.067	.296*	.277*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.081	.010		.018	.000	.010	.975	.635	.033	.047	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.274*	.986**	.326*	1	.326*	.986**	-.023	-.133	.387**	.380**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.018		.018	.000	.872	.348	.005	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	.247	.319*	.978**	.326*	1	.319*	.000	-.077	.306*	.249	.605**
	Sig. (2-tailed)	.078	.021	.000	.018		.021	1.000	.587	.027	.075	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.6	Pearson Correlation	.271	1.000*	.354*	.986**	.319*	1	-.026	-.124	.376**	.400**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.010	.000	.021		.855	.382	.006	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.7	Pearson Correlation	.048	-.026	-.004	-.023	.000	-.026	1	.276*	-.197	-.038	.164
	Sig. (2-tailed)	.735	.855	.975	.872	1.000	.855		.048	.161	.789	.245
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.8	Pearson Correlation	-.022	-.124	-.067	-.133	-.077	-.124	.276*	1	-.021	-.168	.088
	Sig. (2-tailed)	.876	.382	.635	.348	.587	.382	.048		.882	.234	.534
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.9	Pearson Correlation	.319*	.376**	.296*	.387**	.306*	.376**	-.197	-.021	1	.686**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.021	.006	.033	.005	.027	.006	.161	.882		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.10	Pearson Correlation	.165	.400**	.277*	.380**	.249	.400**	-.038	-.168	.686**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.243	.003	.047	.005	.075	.003	.789	.234	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
SEMANGAT_KERJA	Pearson Correlation	.484**	.822**	.622**	.814**	.605**	.822**	.164	.088	.639**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.245	.534	.000	.000	
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	BUDAYA_ORGANISASI
X2.1	Pearson Correlation	1	.270	.413*	.377*	.272	.268	.081	.268	.081	.268	.534**
	Sig. (2-tailed)		.053	.002	.006	.051	.055	.569	.055	.569	.055	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.270	1	.383*	.357*	.238	.446*	.315*	.446*	.315*	.446*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.053		.005	.009	.089	.001	.023	.001	.023	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.413*	.383*	1	.549*	.283*	.158	.378*	.158	.378*	.158	.602**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.000	.042	.264	.006	.264	.006	.264	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.377*	.357*	.549*	1	.286*	.147	.231	.147	.231	.147	.544**
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.000		.040	.299	.099	.299	.099	.299	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.272	.238	.283*	.286*	1	.082	.378*	.082	.378*	.082	.395**
	Sig. (2-tailed)	.051	.089	.042	.040		.565	.006	.565	.006	.565	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

X2.6	Pearson Correlation	.268	.446*	.158	.147	-.082	1	.289*	1.000**	.289*	1.000**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.264	.299	.565		.038	.000	.038	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.081	.315*	.378*	.231	.378*	.289*	1	.289*	1.000**	.289*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.569	.023	.006	.099	.006	.038		.038	.000	.038	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.268	.446*	.158	.147	-.082	1.000**	.289*	1	.289*	1.000**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.264	.299	.565	.000	.038		.038	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.081	.315*	.378*	.231	.378*	.289*	1.000**	.289*	1	.289*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.569	.023	.006	.099	.006	.038	.000	.038		.038	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.10	Pearson Correlation	.268	.446*	.158	.147	-.082	1.000**	.289*	1.000**	.289*	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.264	.299	.565	.000	.038	.000	.038		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
BUDAYA_ORG ANISASI	Pearson Correlation	.534*	.671*	.602*	.544*	.395*	.746*	.647*	.746*	.647*	.746*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.685	2.69955	1.993

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.965	3	276.988	38.008	.000 ^a
	Residual	349.805	48	7.288		
	Total	1180.769	51			

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

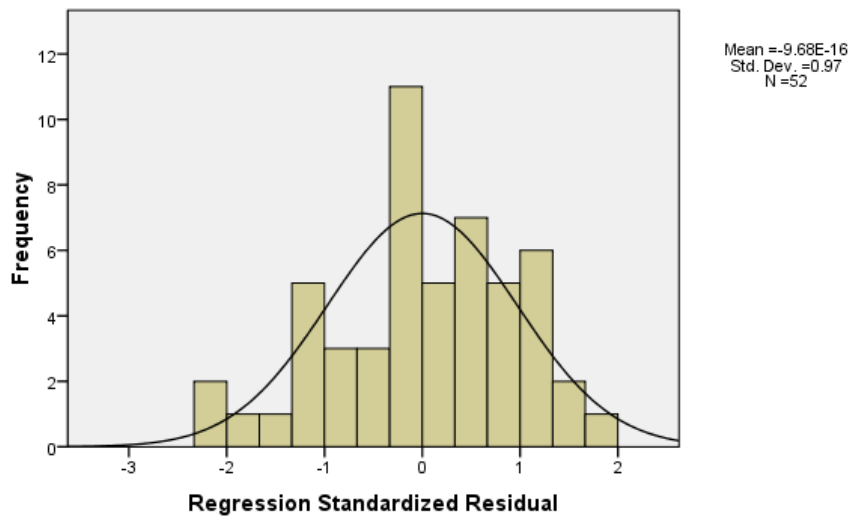
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.538	3.503		1.867	.068		
	LINGKUNGAN_KERJA	.298	.111	.266	2.675	.010	.623	1.606
	BUDAYA_ORGANISASI	.851	.160	.851	5.323	.000	.241	4.145
	SEMANGAT_KERJA	-.247	.172	-.230	-1.431	.159	.239	4.191

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

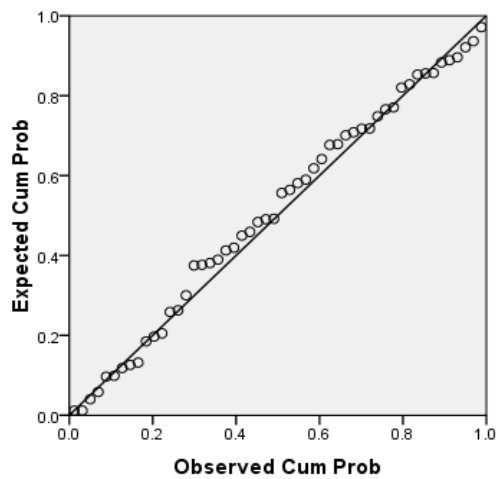
Histogram

Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA

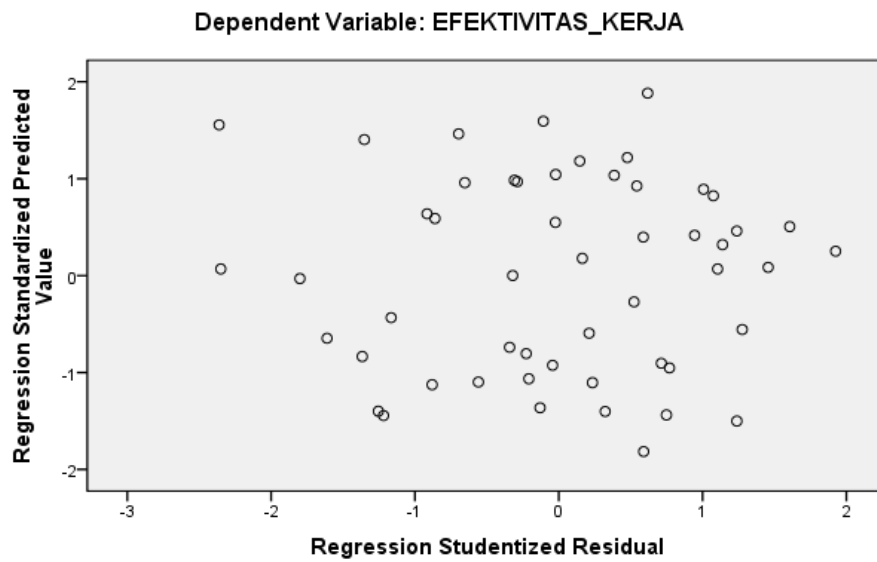


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KERJA



Scatterplot



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	LINGKUNGAN_KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	.326*	.562**	.276*	.121	.252	.273*	.257	.613**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.048	.392	.072	.050	.066	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.326*	1	.455**	.342*	.422**	.580**	.198	.345*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.018		.001	.013	.002	.000	.160	.012	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.562**	.455**	1	.450**	.551**	.298*	.356**	.469**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.032	.009	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.276*	.342*	.450**	1	.433**	.330*	.169	.391**	.612**
	Sig. (2-tailed)									

	Sig. (2-tailed)	.048	.013	.001		.001	.017	.231	.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.121	.422**	.551**	.433**	1	.523**	.195	.512**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.392	.002	.000	.001		.000	.166	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.252	.580**	.298*	.330*	.523**	1	.251	.405**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.032	.017	.000		.072	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.273*	.198	.356**	.169	.195	.251	1	.622**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.050	.160	.009	.231	.166	.072		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.257	.345*	.469**	.391**	.512**	.405**	.622**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.066	.012	.000	.004	.000	.003	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	.613**	.657**	.786**	.612**	.682**	.651**	.593**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61895268
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.048
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.598
Asymp. Sig. (2-tailed)		.867
a. Test distribution is Normal.		

LAMPIRAN TABULASI

Tabulasi Deskriptif

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	2	3	1	3
2	2	2	2	1
3	2	3	3	2
4	1	2	3	2
5	1	1	4	1
6	2	2	3	2
7	2	3	3	2
8	2	2	3	1
9	1	2	4	2
10	1	2	3	2
11	1	3	3	2
12	1	3	1	3
13	2	1	2	1
14	2	2	1	3
15	2	3	3	1
16	2	3	3	1
17	2	2	3	1
18	2	3	3	2
19	2	2	2	1
20	2	3	1	3
21	2	2	3	1
22	1	3	1	3
23	1	2	3	1
24	1	2	3	1
25	2	2	3	2
26	1	3	3	2
27	2	3	2	2
28	1	3	1	3
29	1	2	3	1
30	2	3	1	3
31	1	3	1	3
32	1	2	3	1
33	2	3	3	2
34	1	2	1	3

35	1	3	1	3
36	1	2	2	2
37	1	2	1	3
38	2	2	1	3
39	2	3	3	2
40	2	3	2	1
41	2	3	4	1
42	2	2	1	3
43	2	3	1	3
44	2	3	3	1
45	2	2	1	3
46	1	1	2	1
47	2	2	3	2
48	2	1	3	2
49	2	2	1	3
50	2	3	3	1
51	2	2	3	1
52	2	2	2	2

A. LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	LINGKUNGAN KERJA								Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	3	3	4	3	4	3	5	5	30
3	3	4	5	4	5	4	5	5	35
4	4	4	5	4	5	4	3	5	34
5	5	4	4	4	4	4	5	5	35
6	5	5	5	5	5	4	5	5	39
7	5	4	4	4	4	4	3	4	32
8	4	4	5	4	4	4	5	4	34
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	4	5	5	4	5	5	5	5	38
11	5	4	3	3	4	4	4	5	32
12	5	4	5	5	5	4	4	5	37
13	2	4	3	4	4	4	5	5	31
14	2	4	3	4	4	5	5	5	32
15	2	3	2	4	4	3	3	3	24
16	5	5	5	5	5	5	3	3	36

17	4	3	4	3	4	3	4	4	29
18	3	4	4	4	5	3	3	3	29
19	2	5	4	5	5	4	2	5	32
20	4	4	3	3	4	4	3	3	28
21	3	4	3	3	3	3	3	3	25
22	3	3	4	4	4	3	3	4	28
23	3	5	3	3	5	5	3	3	30
24	4	5	5	5	4	3	4	5	35
25	3	3	3	4	4	4	3	3	27
26	3	4	3	5	4	4	3	3	29
27	5	4	3	5	3	5	4	4	33
28	4	4	4	4	5	5	3	5	34
29	3	3	4	4	5	4	4	4	31
30	2	4	3	3	4	4	4	4	28
31	2	3	4	4	4	4	3	3	27
32	5	5	5	4	5	5	5	5	39
33	4	4	3	3	3	4	3	4	28
34	4	4	3	3	2	3	3	2	24
35	3	4	4	4	5	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
37	3	4	3	4	3	3	4	3	27
38	4	3	4	4	3	3	3	3	27
39	3	3	3	3	2	3	3	3	23
40	5	4	5	3	4	4	3	3	31
41	5	4	5	4	4	4	5	4	35
42	4	4	4	4	3	3	4	4	30
43	3	3	3	4	4	4	4	5	30
44	5	3	4	4	4	3	4	4	31
45	3	3	3	3	3	3	4	3	25
46	5	3	4	5	4	4	4	4	33
47	5	5	5	4	5	5	5	5	39
48	4	4	4	5	5	4	5	5	36
49	5	4	5	5	5	4	4	5	37
50	4	4	4	4	5	4	4	4	33
51	5	4	4	4	4	4	5	5	35
52	5	4	4	4	4	3	4	4	32

B. BUDAYA ORGANISASI (X2)

BUDAYA ORGANISASI										
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	38
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	39
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	5	2	4	2	4	2	32
3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	41
3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	44
2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	37
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	42
4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	43
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
4	4	5	5	4	2	4	2	4	2	36
2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	32

5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	36
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	38
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	29
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	33
5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	39
5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	36
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	41
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	43
4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	41

C. SEMANGAT KERJA (X3)

SEMANGAT KERJA										
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	42
4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	44
4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	38
4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	44
5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	41
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	33
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	40
4	2	4	2	4	2	4	5	4	4	35

3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	42
3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	38
4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	38
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	43
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	41
4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	42
4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	40
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
5	2	4	2	4	2	5	4	2	3	33
4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35
3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	41
3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	37
3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	31
5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	38
4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	37
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
2	3	5	3	5	3	4	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	42
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	46
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44

D. EFEKTIVITAS KERJA (Y)

EFEKTIVITAS KERJA										
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	33
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
5	2	2	2	4	4	4	3	4	4	34
4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	44
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
4	3	5	4	5	5	4	4	2	4	40
4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	43
4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	37
4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	35
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	35
4	3	2	3	3	4	5	5	4	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	33
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
4	3	3	3	5	3	5	5	3	4	38
3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	33
4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	42
3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	42
4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	44
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	44
3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	34
4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	38
4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	35

4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	40
4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	36
4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	36
4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36
4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	41
4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	44
2	4	5	5	3	3	2	3	4	3	34
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	38
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	31
5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	40
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG

NAMA : MELSA
NO.BP : 1710115531080
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI
DOSEN PEMBIMBING : 1. Dr. Elfiswandi, SE., M.M., Ak., CA
: 2. BayuPratamaAzka, S.E., M.M





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK”
 PADANG

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MELSA
 NO. BP : 17101155310080
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
 BUDAYA ORGANISASI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
 EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN
 RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN KOTA DUMAI
 DOSEN PEMBIMBING : 1. Dr. Elfiswandi, SE., M.M., Ak., CA

2. Bayu PratamaAzka, S.E., M.M

TANGGAL KONSULTASI	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING
26 Mei	1. Perbaiki Mandeley, dan kutipan 2. Buatlah setiap narasi penelitian terlebih dahulu yang dipakai dalam bentuk paragraph 3. Menambahkan Analisis Regresi	Pembimbing 1
26 Mei	1. Merapikan tulisan 2. Menambahkan data table dilapangan 3. Menentukan teknik sampel yang dipakai	Pembimbing 2

17 Juni	1. Perbaiki rumus dibab 3 2. Lanjut data proses bab 4	Pembimbing 1
17 Juli	1. Merapikan tabel dan tulisan 2. Perhatikan kerangka pikir	Pembimbing 2
19 Juli	Kirim melalui balasan email terakhir	Pembimbing 1
25 Juli	1. Mengirim bab 4-5 2. Perbaiki rata kanan rata kiri penulisan, tabel dan spasi	Pembimbing 2
25 Juli	Kirim lengkap 1-5	Pembimbing 1
28 Juli	1. Cek lagi tata penulisan 2. Kerangka pikir tidak sesuai dengan hipotesis 3. Perbaiki susunan draft	Pembimbing 2
29 Juli	1. Menambahkan referensi dari buku maupun jurnal	Pembimbing 2

KETENTUAN:

Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 5 (Lima) kali

Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan

Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani

Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN

