

**PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Salman Al Farisi**

**NPM: 4120600228**

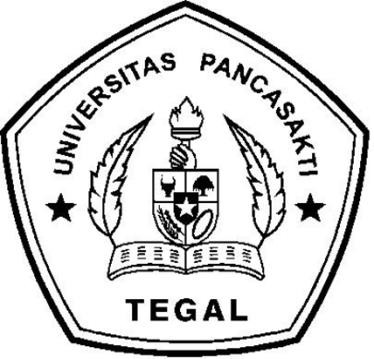
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



# **PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Salman Al Farisi**

**NPM: 4120600228**

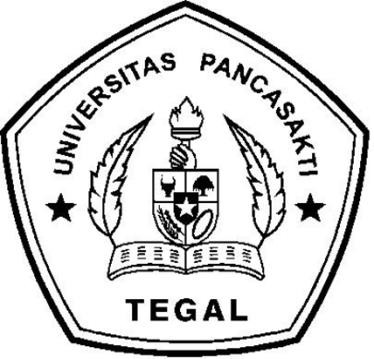
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TEGAL**

# **SKRIPSI**

Oleh :

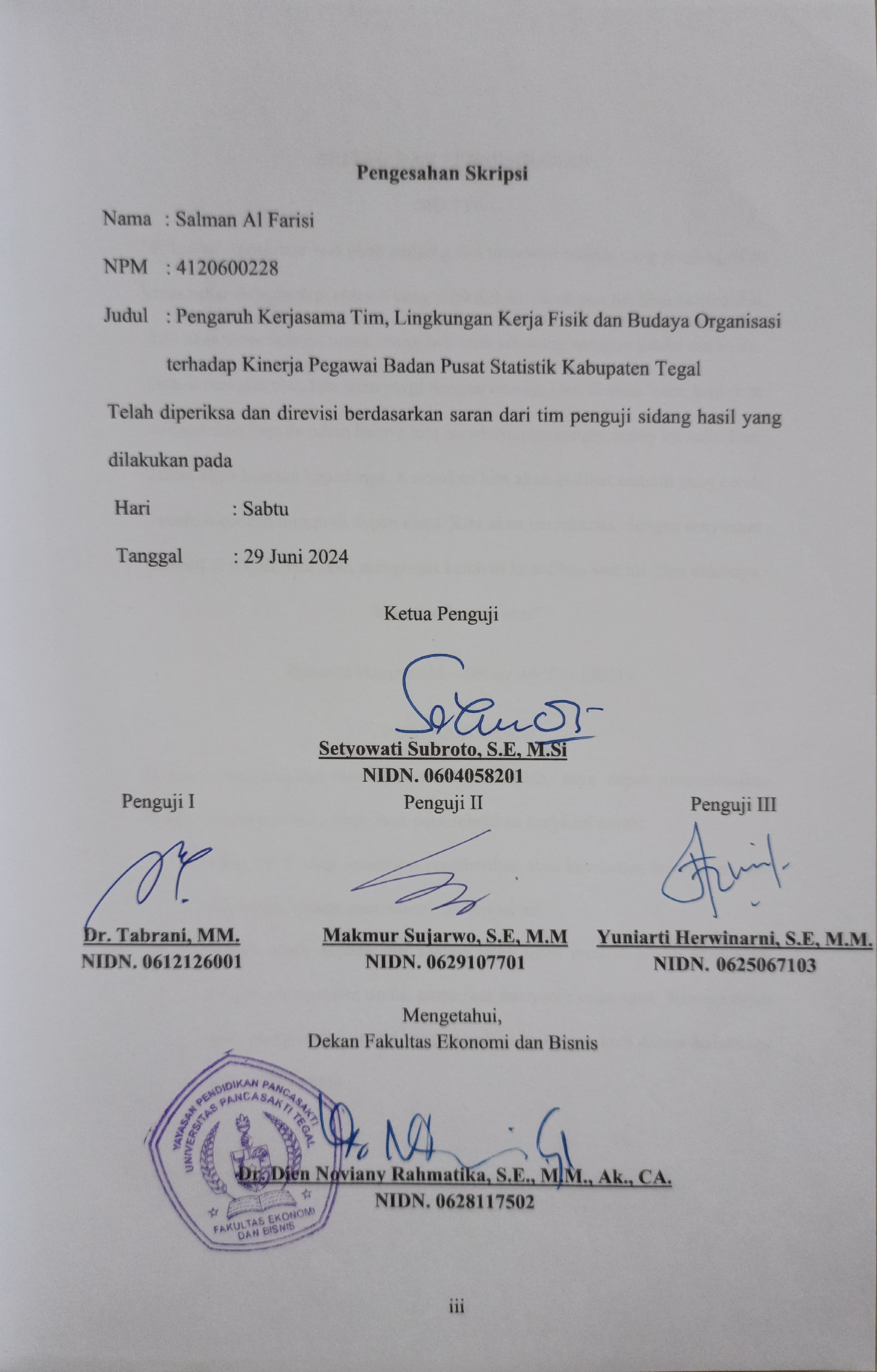
**Salman Al Farisi**

**NPM: 4120600228**

**Disetujui Untuk Skripsi**

**Tanggal : Sabtu, 29 Juni 2024**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pembimbing I |  | Pembimbing II |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Dr. Ahmad Hanfan, MM** |  | **Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M.** |
| **NIDN. 0608077201** |  | **NIDN. 0625067103** |
| Mengetahui, | | |
| Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis | | |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.**  **NIDN. 0628117502** | | |



**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO:**

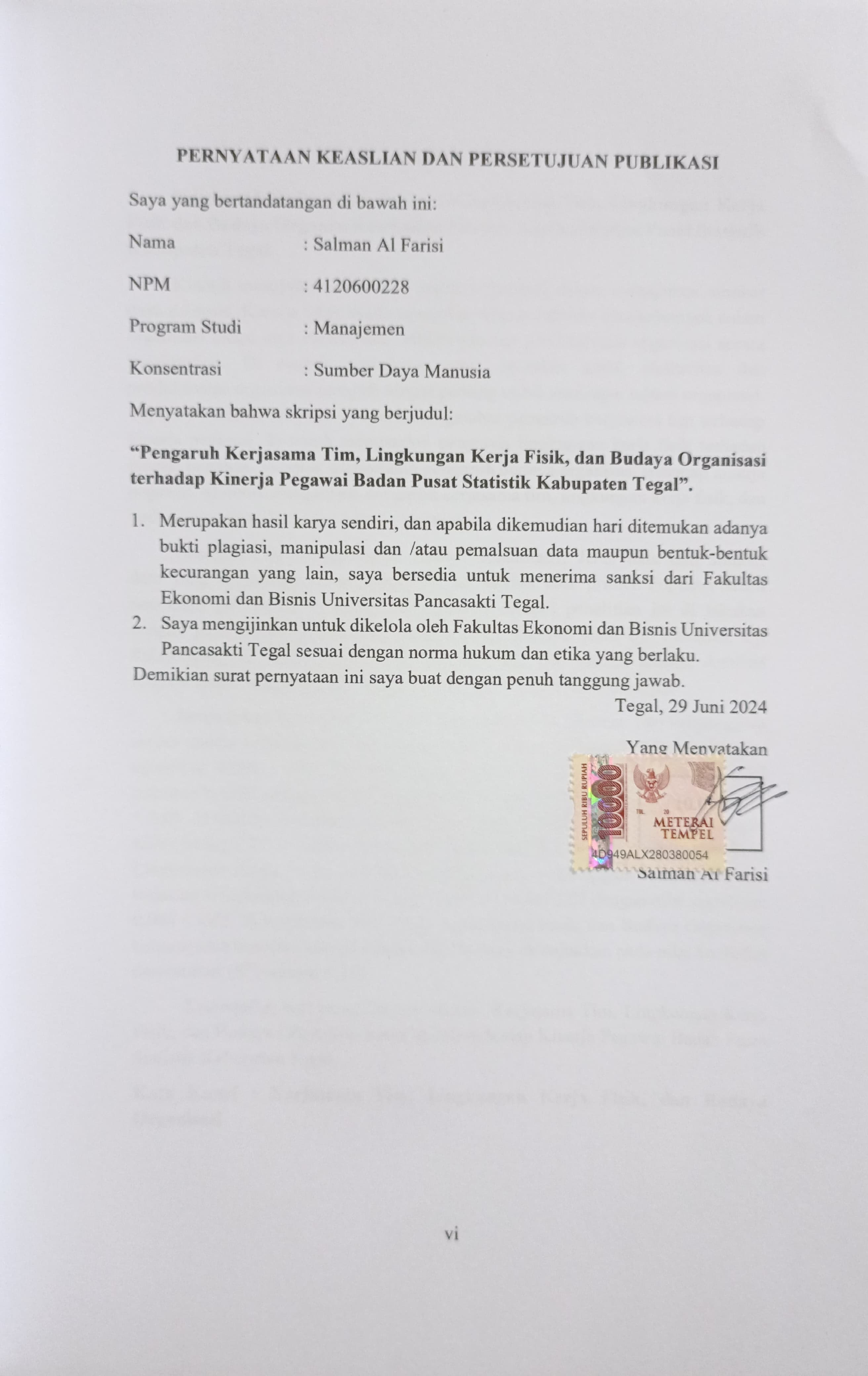
“Kita akan menjalani hari yang panjang dan melewati malam yang panjang. Kita harus sabar menghadapi cobaan yang ditakdirkan. meskipun tak bisa beristirahat, kita akan terus bekerja untuk orang lain baik sekarang maupun ketika tua nanti. Dan di saat ajal tiba, kita akan pergi dengan tenang. Dan di alam baka, kita akan mengatakan kepada tuhan bahwa kita menderita, menangis, hidup ini sulit. Dan Tuhan akan kasihan kepadanya. Kemudian kita akan melihat sesuatu yang cerah, indah, bagaikan mimpi di depan mata. Kita akan bersukacita, dengan senyuman lembut di wajah. kita akan mengingat kembali kesedihan saat ini. Dan akhirnya, kita akan beristirahat”

Ryosuke Hamaguchi – *Driver My Car* (2021)

**PERSEMBAHAN:**

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Akan saya persembahkan karya ini untuk:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan saya kesehatan, kelancaran, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah menyelesaikan skripsi ini dengan keringat dan usaha, tanpa rasa menyerah sedikitpun. Semoga dapat terus menjadi diri sendiri yang memiliki keinginan kuat dalam melakukan segala hal apapun.
3. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sunaryo dan Ibu Santi Yuliana yang selalu mendoakan dan memberi dukungan serta motivasi untuk saya sampai saat ini
4. Untuk adek saya, terimakasih atas semangat, doa, dan dukungan yang selalu diberikan kepada saya
5. Bapak Dr. Ahmad Hanfan. MM dan Ibu Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan sabar mengarahkan hingga menyelesaikan skripsi saya.
6. Taufik Khurohman, seseorang yang telah membantu saya dalam mencari dan menemani menyelesaikan skripsi. Terimakasih atas waktu yang diluangkan, memberikan dukungan, dan motivasi kepada saya.
7. Terimakasih kepada sahabat serta teman-teman yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas momen-momen bahagianya, sahabat seperjuangan di kehidupan kuliah.
8. Almamater, Universitas Pancasakti Tegal.



**ABSTRAK**

**Salman Al Farisi, 2024, Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.**

Kinerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja tidak hanya mengukur output individu atau kelompok dalam organisasi tetapi juga menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Di tengah persaingan yang semakin ketat, efektivitas dan produktivitas organisasi menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. 2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. 3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. 4) untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 pegawai. Penentuan sampel penelitian ini di lakukan dengan jenis sampel jenuh. Alat analisis yang diujikan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji MSI (Metode Suksesif Interval), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh; 1) Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja dengan nilai t hitung 4,235 > 1,689 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,065 > 1,689 dengan nilai signifikan 0,047 < 0,05. 3) Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja dengan nilai t hitung 2,257 > 1,689 dengan nilai signifikan 0,016 < 0,05. 4) Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 77,695 > F tabel 2,87 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 5) Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 86,1% yang ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,861.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

**Kata Kunci : Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi**

***ABSTRACT***

***Salman Al Farisi, 2024,* *Effect of Teamwork, Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance of the Central Bureau of Statistics of Tegal Regency.***

*Performance is one of the most important aspects of human resource management. Performance not only measures the output of individuals or groups in the organization but also determines the effectiveness and productivity of the organization as a whole. In the midst of increasingly fierce competition, organizational effectiveness and productivity are very important to achieve organizational goals. The objectives of this study are 1) to determine the effect of teamwork on employee performance. 2) to determine the effect of the physical work environment on employee performance. 3) to determine the effect of organizational culture on employee performance. 4) to determine the effect of teamwork, physical work environment, and organizational culture on employee performance.*

*This research uses quantitative methods. The type of data and data sources used in this study are primary data. The population in this study were 38 employees. Determination of the sample of this study was carried out by saturated sample type. The analytical tools tested are Validity Test, Reliability Test, MSI Test (Interval Successive Method), Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test, and Determination Coefficient Test.*

*Based on the results of this study obtained; 1) Teamwork has a partial effect on performance with a t value of 4.235 > 1.689 with a significant value of 0.000 < 0.05. 2) Physical Work Environment has a partial effect on performance with a t value of 2.065 > 1.689 with a significant value of 0.047 < 0.05. 3) Organizational Culture partially affects performance with a t value of 2.257 > 1.689 with a significant value of 0.016 < 0.05. 4) Teamwork, Physical Work Environment, and Organizational Culture simultaneously affect performance with a calculated F value of 77.695 > F table 2.87 with a significant value of 0.000 < 0.05. 5) Teamwork, Physical Work Environment, and Organizational Culture affect performance by 86.1% as shown in the coefficient of determination (R2) of 0.861.*

*The conclusion of this study is that Teamwork, Physical Work Environment, and Organizational Culture affect the performance of employees of the Central Bureau of Statistics of Tegal Regency.*

***Keywords: Teamwork, Physical Work Environment, and Organizational Culture***

# **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk Menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, MM selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan memotivasi kepada peneliti.
4. Yuniarti Herwinarni, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.
5. Andi Kurniawan, SST., M.Si, selaku Ketua Subbagian Umum yang sudah berkenan memberikan izin penelitian pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan. Hal tersebut dikarenakan penulis masih memiliki keterbatasan dalam segala hal. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak lain yang berkepentingan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tegal, 29 Juni 2024

Salman Al Farisi

# **DAFTAR ISI**

Halaman

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc170831094)

[HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ii](#_Toc170831095)

[PENGESAHAN SKRI[SI iii](#_Toc170831096)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_Toc170831097)

[KATA PENGANTAR ix](#_Toc170831098)

[DAFTAR ISI x](#_Toc170831099)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc170831100)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc170831101)

[DAFTAR LAMPIRAN xv](#_Toc170831102)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc170831103)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc170831104)

[B. Rumusan Masalah 7](#_Toc170831105)

[C. Tujuan Penelitian 8](#_Toc170831106)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc170831107)

[BAB II TINJUAN PUSTAKA 11](#_Toc170831108)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc170831109)

[1. Kinerja 11](#_Toc170831110)

[2. Kerjasama Tim 16](#_Toc170831111)

[3. Lingkungan Kerja Fisik 20](#_Toc170831112)

[4. Budaya Organisasi 25](#_Toc170831113)

[B. Penelitian Terdahulu 28](#_Toc170831114)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 38](#_Toc170831115)

[D. Hipotesis 41](#_Toc170831116)

[BAB III METODE PENELITIAN 43](#_Toc170831117)

[A. Jenis Penelitian 43](#_Toc170831118)

[B. Populasi dan Sampel 43](#_Toc170831119)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 44](#_Toc170831120)

[1. Definisi Konseptual Variabel Penelitian 44](#_Toc170831121)

[2. Operasionalisasi Variabel 45](#_Toc170831122)

[D. Metode Pengumpulan Data 48](#_Toc170831123)

[1. Observasi 48](#_Toc170831124)

[2. Wawancara 49](#_Toc170831125)

[3. Kuesioner 49](#_Toc170831126)

[E. Uji Validitas dan Reliabitas Instrumen Penelitian 49](#_Toc170831127)

[1. Uji Validitas 49](#_Toc170831128)

[2. Uji Reliabilitas 50](#_Toc170831129)

[F. Metode Analisis Data 51](#_Toc170831130)

[1. Metode Succesive Interval (MSI) 51](#_Toc170831131)

[2. Uji Asumsi Klasik 52](#_Toc170831132)

[4. Uji Hipotesis 55](#_Toc170831133)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 61](#_Toc170831134)

[A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 61](#_Toc170831135)

[B. Hasil Penelitian 66](#_Toc170831137)

[1. Deskripsi Responden 66](#_Toc170831138)

[2. Pengujian Instrumen Penelitian 68](#_Toc170831139)

[3. Teknik Analisis Data 72](#_Toc170831140)

[4. Analisis Regresi Linier Berganda 76](#_Toc170831144)

[5. Uji Hipotesis 78](#_Toc170831145)

[6. Analisis Koefisien Determinasi (R2) 81](#_Toc170831146)

[C. Pembahasan 81](#_Toc170831149)

[1. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja 82](#_Toc170831150)

[2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja 83](#_Toc170831151)

[3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja 84](#_Toc170831152)

[4. Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja 85](#_Toc170831153)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 87](#_Toc170831154)

[A. Kesimpulan 87](#_Toc170831155)

[B. Saran 88](#_Toc170831156)

[DAFTAR PUSTAKA 90](#_Toc170831157)

[LAMPIRAN 92](#_Toc170831158)

# **DAFTAR TABEL**

Tabel Halaman

[1 Data Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Keterlambatan Pegawai 5](#_Toc169317529)

[2 Penelitian Terdahulu 33](#_Toc169317530)

[3 Operasionalisasi Variabel 45](#_Toc169317531)

[4 Skala Likert 49](#_Toc169317532)

[5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 67](#_Toc169317533)

[6 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 67](#_Toc169317534)

[7 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 68](#_Toc169317535)

[8 Hasil Uji Validitas 69](#_Toc169317536)

[9 Hasil Uji Reliabilitas 72](#_Toc169317537)

[10 Hasil Uji Normalitas 73](#_Toc169317538)

[11 Hasil Uji Multikolinearitas 74](#_Toc169317539)

[12 Hasil Uji Autokorelasi 76](#_Toc169317540)

[13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 77](#_Toc169317541)

[14 Hasil Uji Parsial (Uji T) 79](#_Toc169317542)

[15 Hasil Uji Simultan (Uji F) 80](#_Toc169317543)

[16 Hasil Uji Koefisien Determinasi 81](#_Toc169317544)

# **DAFTAR GAMBAR**

Gambar Halaman

[1 Kerangka Pemikiran Konseptual 41](#_Toc169318010)

[2 Kriteria Penguji Hipotesis (Uji T) 57](#_Toc169318011)

[3 Struktur Organisasi BPS 65](#_Toc169318012)

[4 Hasil Uji Heterokedastisitas 75](#_Toc169318013)

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Halaman

[1 Surat Ijin Penelitian 93](#_Toc170829030)

[2 Surat Balasan Penelitian 94](#_Toc170829031)

[3 Lembar Kuesioner Penelitian 95](#_Toc170829032)

[4 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 101](#_Toc170829033)

[5 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 102](#_Toc170829034)

[6 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Reliabilitas 103](#_Toc170829035)

[7 Jawaban Non Responden Uji Validitas dan Reliabilitas 104](#_Toc170829036)

[8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) 105](#_Toc170829037)

[9 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1) 106](#_Toc170829038)

[10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2) 107](#_Toc170829039)

[11 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3) 108](#_Toc170829040)

[12 Hasil Uji Reliabel Kinerja (Y) 109](#_Toc170829041)

[13 Hasil Uji Reliabel Kerjasama Tim (X1) 109](#_Toc170829042)

[14 Hasil Uji Reliabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) 109](#_Toc170829043)

[15 Hasil Uji Reliabel Budaya Organisasi (X3) 109](#_Toc170829044)

[16 Jawaban Responden Kinerja (Y) 110](#_Toc170829045)

[17 Jawaban Responden Kerjasama Tim (X1) 111](#_Toc170829046)

[18 Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2) 112](#_Toc170829047)

[19 Jawaban Responden Budaya Organisasi (X3) 113](#_Toc170829048)

[20 Data Uji MSI Kinerja (Y) 115](#_Toc170829049)

[21 Data Uji Kerjasama Tim (X1) 116](#_Toc170829050)

[22 Data Uji MSI Lingkungan Kerja Fisik (X2) 117](#_Toc170829051)

[23 Hasil Uji MSI Budaya Organisasi (X3) 118](#_Toc170829052)

[24 Hasil Uji Normalitas 119](#_Toc170829053)

[25 Hasil Uji Multikolinearitas 119](#_Toc170829054)

[26 Hasil Uji Heterokedastisitas 120](#_Toc170829055)

[27 Hasil Uji Autokorelasi 120](#_Toc170829056)

[28 Hasil Uji T 120](#_Toc170829057)

[29 Hasil Uji F 121](#_Toc170829058)

[30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 121](#_Toc170829059)

[31 T Tabel 122](#_Toc170829060)

[32 F Tabel 123](#_Toc170829061)

# **BAB I**

**PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang Masalah**

Instansi atau lembaga pemerintah merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan yang memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan berbagai fungsi pemerintahan demi kepentingan masyarakat. Instansi pemerintah berperan dalam memberikan pelayanan publik, mengatur dan mengawasi berbagai sektor yang semakin kompleks seiring perubahan dalam kehidupan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong organisasi baik instansi maupun perusahaan perlu meningkatkan kualitas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Syafri & Alwi, 2014:5). Oleh karena itu berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan oleh aspek manusia atau pegawai untuk mencapai tujuannya. Penting bagi setiap organisasi untuk menerapkan dan memiliki pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal tersebut dapat memberikan dampak positif, seperti mendatangkan semangat dan kinerja yang optimal dalam organisasi, mengoptimalkan dan mengembangkan potensi yang ada, meningkatkan produktivitas, menghadirkan kenyamanan dan meningkatkan kinerja pegawai (Syafri & Alwi, 2014:5).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan akibat dari kinerja individu atau kelompok yang baik, dan sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau kelompok yang kurang maksimal (Sudaryo, 2018:203). Untuk mengetahui tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan, dapat melihat hasil kinerja pegawai atau anggota organisasi. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan khusus untuk mencapai tujuan, yang dikenal dengan standar kinerja (Bangun, 2012:231). Dalam suatu organisasi, sering kali menghasilkan kinerja kerja yang berbeda-beda untuk setiap pegawai. Perbedaan tersebut disebabkan oleh banyak faktor antara lain kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi.

Kerjasama tim adalah untuk membantu manajer atau pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang tindakan apa yang harus diambil untuk mencapai tujuan organisasi. Bahwa tim kerja menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya individu akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah upaya individu (Robbins & Judge, 2017:206). Dalam kelompok atau tim kerja, akan diminta untuk mengemukakan ide, mengumpulkan sumber daya, atau mengoordinasikan logistik. Merujuk pada penelitian Utari & Islamuddin (2022) “Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu”. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. lingkungan kerja fisik yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan betah selama bekerja sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung Sedarmayanti dalam Mahawati et al. (2021:121). Lingkungan kerja fisik diartikan sebagai persepsi individu terhadap lingkungan fisik seperti tempat kerja dan lingkungan sekitar bangunan. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian: satu desain interior dan satu lagi desain bangunan. Istilah "desain interior" mengacu pada desain tempat kerja (misalnya ruang kantor, tanaman atau bunga dalam ruangan, dan warna dinding), sedangkan desain bangunan mengacu pada struktur elemen-elemennya. Faktor bangunan, misalnya kondisi pencahayaan yang memadai, tampilan jendela siang hari Dul dan Ceylan dalam Mahawati et al. (2021:120). Merujuk pada penelitian Amima & Taharuddin (2023) “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku pegawai serta menyebabkan pegawai mempunyai pemikiran yang sama dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan Gibson dalam Tewal et al. (2017:19). Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika kelompok tersebut belajar memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai sebuah solusi yang sesuai untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut Edgar Shein dalam Tewal et al. (2017:19). Merujuk pada penelitian Dira et al. (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah sebuah lembaga pemerintah Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyebaran data statistik di berbagai sektor kehidupan. Sebagai lembaga independen, BPS memiliki peran yang sangat penting dalam menyajikan data yang akurat dan dapat dipercaya guna mendukung keputusan pembangunan, kebijakan publik, dan kegiatan ekonomi serta sosial lainnya. Dengan menjunjung prinsip kerja yang transparan dan profesional, BPS bertujuan memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung perencanaan, pengembangan, dan evaluasi pembangunan di Indonesia. Di era globalisasi saat ini, BPS terus mengembangkan sistem dan metode agar data yang dihasilkan selalu relevan, akurat, dan dapat diandalkan bagi pemerintah, masyarakat, dan pelaku bisnis. Dengan demikian, penilaian kinerja dibutuhkan agar para pegawai dapat menjaga dan menilai kualitas, kuantitas dan efisien pelayanan pekerjaan karena Badan Pusat Statistik memiliki peran sentral dalam mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan pertumbuhan berkelanjutan di Indonesia. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal beralamat di Jl. Ade Irma Suryani No.1, Prenam, Dukuhwringin, Kec. Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah 52417. Berdasarkan data yang saya peroleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal banyak pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran maupun keterlambatan yang menjadi faktor kurang optimalnya kinerja di instansi ini.

Tabel 1

**Data Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Keterlambatan Pegawai**

**Periode Januari – Desember 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jumlah Hari Kerja** | **Jumlah Pegawai** | **Persentase Ketidakhadiran** | **Ketidakhadiran** | | | **Keterlambatan (Menit)** | | |
| **A** | **I** | **S** | **< 30** | **30 - 60** | **> 60** |
| 1 | Januari | 21 | 38 | 5% | **-** | 37 | **-** | 61 | 3 | 1 |
| 2 | Februari | 20 | 38 | 21% | - | 141 | 2 | 70 | 2 | 2 |
| 3 | Maret | 23 | 38 | 28% | 60 | 159 | 1 | 51 | 4 | 3 |
| 4 | April | 14 | 38 | 33% | 1 | 168 | - | 31 | 2 | - |
| 5 | Mei | 21 | 38 | 66% | - | 484 | - | 33 | 3 | **-** |
| 6 | Juni | 17 | 38 | 20% | **-** | 124 | 1 | 58 | 7 | 1 |
| 7 | Juli | 20 | 38 | 18% | 2 | 110 | 4 | 52 | 5 | 2 |
| 8 | Agustus | 22 | 38 | 16% | - | 130 | 6 | 43 | - | 1 |
| 9 | September | 20 | 38 | 25% | 2 | 176 | 2 | 40 | 2 | - |
| 10 | Oktober | 20 | 38 | 12% | 1 | 88 | 8 | 49 | 1 | - |
| 11 | November | 22 | 38 | 11% | - | 89 | 2 | 49 | 1 | - |
| 12 | Desember | 19 | 38 | 36% | - | 241 | 8 | 49 | 1 | - |

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal

Berdasarkan tabel data diatas tingkat kehadiran pegawai cukup rendah dikarenakan banyak pegawai yang tidak masuk tanpa kabar dan ijin untuk tugas luar, perjalanan dinas, konsinyasi dan diklat pelatihan. beberapa hal ini yang membuat tingkat kehadiran di BPS kabupaten tegal terjadi fluktuatif, dapat dilihat dari bulan Januari sampai Desember tahun 2023 adanya kenaikan ketidakhadiran yang signifikan pada bulan Mei sejumlah 66% kemudian terjadi penurunan kembali pada bulan-bulan berikutnya hingga bulan September terjadi kenaikan sejumlah 25%, namun pada bulan Desember kembali mengalami kenaikan sejumlah 36%. Selain tingkat kehadiran yang cukup rendah terdapat juga tingkat keterlambatan yang cukup tinggi, Keterlambatan sepertinya sudah menjadi kebiasaan sehingga menciptakan budaya organisasi yang dianut oleh pegawainya. selain keterlambatan, terdapat fenomena masalah budaya organisasi yang lain seperti pegawai meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan atau tujuan yang jelas dan pulang lebih awal dari jam yang dijadwalkan. Hal ini sangat tidak baik bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal yang bisa mengakibatkan kurangnya disiplin dalam kinerja karyawan.

Setelah melakukan observasi dan wawancara terdapat beberapa fenomena lain yang menyebabkan kinerja pegawai BPS kabupaten tegal kurang maksimal, fenomena masalah kerjasama tim yang terjadi antara lain kurang kompaknya Pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang kurang maksimal. Hal ini dapat berdampak kepada kinerja pegawai kedepannya karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik.

Fenomena lain yang terjadi di Badan Pusat Statistik Kabupaten tegal yaitu adanya masalah lingkungan kerja fisik yang menjadi salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan suatu organisasi. Permasalahan lingkungan kerja fisik yang terjadi yaitu tata letak ruang kerja yang kurang efektif sehingga membuat para pegawai kurang leluasa dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam hal penerangan, kurangnya pencahayaan yang ada di dalam kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal mengakibatkan kurangnya kenyamanan pegawai sehingga sering kali dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui **“Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten tegal”.**

## **Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal?
4. Apakah Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mendapatkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan dan menambah wawasan ilmu ekonomi pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi serta kinerja pegawai.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kinerja pegawai. selain itu penelitian ini digunakan untuk persyaratan memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepustakaan khususnya di Universitas pancasakti tegal dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan instansi sebagai bahan masukan dan referensi tentang Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kinerja pegawai sehingga dapat diterapkan untuk kedepannya.

# **BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

## **Landasan Teori**

### **Kinerja**

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil tindakan yang dilakukan seseorang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan khusus untuk mencapai tujuan, yang dikenal dengan standar kinerja (Bangun, 2012:231). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan diselesaikan dengan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja terhadap tujuan yang harus dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu dengan mengevaluasi hubungan antara hasil prestasi kerja aktual dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan Hasibuan dalam Khaeruman (2021:8).

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, komitmen organisasi, dan pembelajaran di tempat kerja mereka (Mangkunegara, 2008:67).

Dari beberapa pandangan ahli mengenai pengertian kinerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah evaluasi atau pengukuran hasil akhir kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan. Kinerja sering kali diukur menggunakan berbagai metode evaluasi yang melibatkan pengukuran secara kualitatif dan kuantitatif. Hal ini diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam mengevaluasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pengambilan keputusan berdasarkan aspek pengembangan, penghargaan, dan promosi.

1. **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dapat memberikan tujuan dan manfaat bagi suatu Perusahaan antara lain (Bangun, 2012:232-233) :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat digunakan untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang dapat dibayarkan oleh setiap orang dalam organisasi.

1. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja terhadap tujuan ini membantu mengembangkan pegawai. Kinerja setiap orang dalam organisasi harus dievaluasi dan pegawai yang berkinerja buruk harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Pemeliharaan Sistem

Sistem organisasi diharuskan untuk dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem mempunyai banyak manfaat, antara lain pengembangan individu perusahaan, evaluasi pencapaian tujuan individu atau kelompok, perencanaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan evaluasi sistem sumber daya manusia.

1. Dokumentasi

Penggunaan penilaian kinerja memberikan dampak positif terhadap keputusan pengelolaan sumber daya manusia dan menetapkan kriteria pengujian yang valid.

1. **Dimensi Kinerja Pegawai**

Standar pekerjaan ditetapkan dengan menganalisis rincian pekerjaan dan dapat menjadi tolak ukur penilaian pekerjaan. Untuk memfasilitasi penilaian pegawai, standar pekerjaan harus didefinisikan dan diukur dengan jelas (Bangun, 2012:234). Suatu pekerjaan dapat diukur dengan jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama yang diperlukan untuk suatu tugas tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagaimana disyaratkan oleh standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda, dan pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut, perusahaan dapat menentukan berapa banyak pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut atau berapa unit pekerjaan yang dapat dilakukan setiap pekerja.

1. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaannya. Setiap pekerjaan mempunyai standar mutu yang harus disesuaikan oleh pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar tersebut. Ketika pegawai menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan mereka, mereka berkinerja baik.

1. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk beberapa pekerjaan bergantung pada pekerjaan lainnya dan harus diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, jika suatu bagian pekerjaan tidak selesai tepat waktu, maka bagian pekerjaan yang lain akan terhambat sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

1. Kehadiran

Beberapa jenis pekerjaan mengharuskan pegawai hadir untuk melaksanakan tugas pada waktu tertentu. Ada jenis pekerjaan yang mengharuskan pegawai bekerja delapan jam sehari, lima hari seminggu. Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

1. Kemampuan Kerjasama

Suatu pekerjaan tidak semuanya dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Kolaborasi antar pegawai sangat penting, karena beberapa tugas memerlukan dua orang atau lebih untuk melaksanakannya bersama-sama. Kinerja seorang pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Mangkunegara, 2008:67):

1. Faktor individual yang terdiri dari atas: Kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikolog yang terdiri dari atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari atas sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

Dan berbagai faktor manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pendidikan, merupakan suatu proses pemberdayaan yaitu proses untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki manusia, yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada keberdayaan masyarakat, dan merupakan suatu proses jangka panjang untuk memberikan bentuk manusia seutuhnya.
3. Kompensasi, adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kinerja mereka yang dibedakan antara kompensasi langsung berupa gaji dan upah pada pegawai.
4. Situasi kerja, dapat mempengaruhi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, karena pada situasi kerja yang sangat baik berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
5. Kedisiplinan, adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, maka kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin disiplin pegawai.

### **Kerjasama Tim**

1. **Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan di tempat kerja. Kerjasama tim akan menjadi motor penggerak yang mendatangkan energi dan sinergi pada setiap anggota yang tergabung dalam sebuah tim. Tanpa kerjasama yang baik, ide cemerlang tidak akan terwujud. Penerapan kerjasama tim terjadi karena tekanan persaingan saat ini semakin ketat, para ahli mengatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja sama tim dibandingkan individu yang berprestasi. Makna konsep tim terletak pada ungkapan yang menggambarkan munculnya sinergi antar manusia yang bersatu dalam suatu kelompok yang disebut tim.

Tim kerja menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya individu akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah upaya individu. Dalam kelompok atau tim kerja, akan diminta untuk mengemukakan ide, mengumpulkan sumber daya, atau mengoordinasikan logistik (Robbins & Judge, 2017:206).

Kerjasama Tim adalah Suatu aktivitas yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi, saling bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, dan mempersepsikan diri mereka sendiri sebagai entitas sosial di dalam sebuah organisasi (Glinow & McShane, 2010:234). Tim ini terdiri dari orang-orang dengan keterampilan berbeda dan berkoordinasi untuk bekerja dengan manajemen. Terjadi saling ketergantungan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu tugas. Setiap tim dan setiap individu terkait erat melalui kolaborasi yang dibangun berdasarkan persepsi keberhasilan dan kinerja. Dalam kerjasama, akan muncul banyak solusi berbeda yang tidak dapat diselesaikan secara individual. Keuntungan yang dapat diandalkan dari berkerjasama dalam kerja kelompok adalah munculnya banyak solusi terintegrasi yang berbeda dari banyak orang yang menjadi anggota kelompok.

1. **Tipe-Tipe Tim**

Ada 5 tipe tim yaitu (Robbins & Judge, 2017:207):

1. *Problem Solving Team*

Kelompok yang terdiri atas 5 hingga 12 pegawai dari departemen yang sama yang bertemu selama beberapa jam setiap minggu untuk membahas cara-cara untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja.

1. *Self Manage Team*

Kelompok-kelompok yang terdiri atas 10 hingga 15 orang yang memerlukan tanggung jawab dari supervisor mereka sebelumnya

1. *Cross Functional Team*

Para karyawan dari level hierarki yang kira-kira sama, tetapi dari area kerja yang berbeda, yang datang bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas.

1. Tim Virtual

Tim yang menggunakan teknologi komputer untuk mengikat bersama-sama secara fisik yang para anggotanya tersebar agar mencapai tujuan umum.

1. Sistem Multitim

Suatu pengumpulan dua atau lebih tim yang saling bergantung yang berbagi tujuan dari atasan; tim yang terdiri atas banyak tim.

1. **Indikator Kerjasama Tim**

Dimensi kerjasama tim adalah sebagai berikut (Glinow & McShane, 2010:243):

1. Bekerjasama (*cooperationg*)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama dari pada bekerja sendirian.

1. Koordinasi (*coordinating*)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga bertindak secara efisien dan harmonis.

1. Komunikasi (*communicating*)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

1. Kenyamanan (*comforting*)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif

1. Pemecahan Masalah (*conflict resloving*)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial. Jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan difungsional ketidaksetujuan antara anggota tim.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

1. **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap lingkungan fisik, termasuk lingkungan tempat kerja dan sekitar bangunan. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian, satu untuk desain interior dan satu lagi untuk desain bangunan. Istilah "desain interior" mengacu pada desain tempat kerja (misalnya ruang kantor, tanaman atau bunga dalam ruangan, dan warna dinding), sedangkan desain bangunan mengacu pada struktur elemen bangunan (misalnya kondisi pencahayaan yang sesuai dan pemandangan jendela siang hari)

Lingkungan kerja fisik sebagai aspek lingkungan kerja berkaitan dengan tata letak dan desain kantor. Ini merupakan hal-hal seperti furnitur (meja, kursi, lemari, pintu), Tata letak mesin, ventilasi dan pencahayaan. Lainnya adalah tingkat kebisingan, alat pelindung, Workstation, gadget kantor, komputer dan ruang kantor Dul dan Ceylan dalam Mahawati et al. (2021:120). Perusahaan sering kali memiliki meja dan furnitur yang dirancang dengan buruk, ventilasi yang tidak memadai atau tidak ada sama sekali, pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, keamanan dari keadaan darurat seperti kebakaran, dan kurangnya alat pelindung diri Ushie, Ogaboh dan Okorie dalam Mahawati et al. (2021:122).

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan fasilitas tempat kerja dan lingkungan sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi cara pegawai melakukan pekerjaannya.

1. **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun dimensi lingkungan kerja fisik yaitu (Yoyo Sudaryo, 2018:51):

1. Penerangan

Keberhasilan melakukan pekerjaan membutuhkan pencahayaan yang baik. Pencahayaan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat dan mudah. Pencahayaan buatan dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

* 1. Cahaya Langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya menuju permukaan meja. Bila menggunakan lampu biasa, cahayanya sangat terang yang akan menimbulkan bayangan gelap.

* 1. Cahaya Setengah Langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu.

* 1. Cahaya Setengah Tidak Langsung

Penerangan ini berasal dari cahaya yang sebagian besar dipantulkan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi dipancarkan melalui tudung kaca.

* 1. Cahaya Tidak Langsung

Cahaya dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian dipantulkan ke arah meja. Ini memberikan cahaya lembut dan tidak menimbulkan bayangan tajam.

1. Pewarnaan

Selama ini banyak instansi pemerintah yang kurang memperhatikan persoalan warna, padahal warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Adapun keuntungan menggunakan warna yang baik:

1. Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan
2. Mempunyai pengaruh tidak terhadap kinerja pegawai
3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, seluruh ruangan di kantor harus dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan tenang saat bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

1. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya, membutuhkan udara segar dan nyaman. Udara segar dan nyaman mempunyai komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban tidak mempengaruhi pernafasan dan kesegaran tubuh. Hal ini harus dilakukan di ruangan tempat pegawai bekerja.

1. Suara atau Kebisingan

Saat bekerja di kantor pasti akan terdengar suara bising dari peralatan dan mesin kantor. Selain interior kantor, kebisingan juga dihasilkan oleh lingkungan luar kantor. Kebisingan yang didengar pegawai dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan konsentrasinya sehingga dengan cepat menimbulkan kelelahan, rasa tidak nyaman dan berakibat pada menurunnya produktivitas atau efisiensi kerja.

Dengan mengetahui dampak kebisingan tersebut, hendaknya pihak kantor mampu meminimalisir kebisingan. Tujuan dari penyesuaian dan pengendalian kebisingan di ruang kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran pegawai. Oleh karena itu musik digunakan untuk membantu pekerjaan sebab musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menciptakan perilaku yang baik.

1. Keamanan

Yang termasuk dalam keamanan adalah pengamanan barang-barang milik pegawai selama berada di lingkungan kantor. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan mengakibatkan berkurangnya semangat dan kegairahan kerja, kurang konsentrasi, dan lain-lain. Akibat ini semua. maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai

1. **Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun beberapa faktor yang dijelaskan yaitu (Mangkunegara, 2005:105):

1. Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja

Penataan ruang kerja yang baik akan mendorong terciptanya kondisi kerja yang baik antara pegawai maupun dengan atasannya karena akan memudahkan pegawai dalam melakukan pergerakan untuk bertemu satu sama lain. Penataan ruang kerja yang buruk akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas pegawai.

1. Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, dan aman akan menciptakan perasaan nyaman dalam bekerja, sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

### **Budaya Organisasi**

1. **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi makna bersama yang disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi. Seiring berjalannya waktu, budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku yang memengaruhi produktivitas dan kinerja dengan cara yang menguntungkan atau merugikan organisasi. Keseimbangan antara individu dengan budaya organisasi tempat pegawai bekerja dapat meningkatkan kinerjanya dan mendorong mereka untuk bertahan lama di perusahaan.

Definisi budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama di antara anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2017:355). Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika kelompok tersebut belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal telah bekerja cukup baik untuk dianggap berharga dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan permasalahan yang ada.

1. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Tujuh karakter atau kebiasaan sebagai berikut (Robbins & Judge, 2017:355):

1. Membuat pola baru serta keberanian mengambil risiko, yang

dimaksud adalah mengetahui bagaimana pekerja termotivasi untuk berperilaku imajinatif dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan.

1. Memperhatikan pekerjaan yang detail, maksudnya adalah sejauh mana seorang pekerja harus tepat atau penuh perhatian terhadap tugas tertentu.
2. Orientasi aksi akhir, adalah mengetahui sejauh mana manajemen berfokus pada tindakan daripada metode dan sistem yang digunakan untuk mencapai hasil akhir.
3. Adaptasi perorangan, adalah ketetapan tata kelola dalam memperhitungkan risiko hasil pada seseorang di dalam wadah tertentu
4. Adaptasi kelompok, yaitu kegiatan pekerjaan yang dilakukan pada sebuah organisasi dalam kelompok tim, bukan dilakukan secara perseorangan.
5. Agresivitas, adalah orang yang melakukan pekerjaan secara aktif dan kompetitif dalam pekerjaannya.
6. Kesetimbangan / kestabilan, yaitu sejauh mana aktivitas kelompok lebih memprioritaskan kondisi saat ini dibandingkan pertumbuhan.
7. **Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi dalam penelitian Rahma et al. (2013:4) adalah:

1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata seorang pemimpin akan menjadi cerminan yang sangat penting bagi pegawainya, memberi arahan, membangun komunikasi yang baik, dan memberi dukungan terhadap ide dari pegawainya.

1. Mengedepankan misi organisasi

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin dapat memastikan misi berjalan dengan baik dan memberi pengawasan tegas dalam peraturan organisasi.

1. Proses pembelajaran

Untuk menciptakan budaya kerja yang sesuai, pegawai harus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Pemimpin harus memberi mereka kebebasan untuk berinovasi dan mengambil tindakan proaktif dalam pekerjaannya.

1. Motivasi

Para pekerja membutuhkan dorongan dalam hal memecahkan masalah organisasi, dan berkoordinasi antar unit organisasi

## **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Muhammad Khoirudin dan Dra. Hj. Istiatin, SE, MM. (2018) meneliti tentang “Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri”. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai dengan menggunakan Teknik jenuh. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji F, uji T dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Fahrur Riyazatur rofiqoh, Abd. Kodir Djaelani dan Arini Fitria Mustapita (2022) meneliti tentang “pengaruh budaya organisasi, Kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor badan pusat statistik kabupaten Probolinggo)”. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, Kerjasama tim, gaya kepemimpinan dan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai dengan Teknik pengambilan sampel Teknik jenuh, jenis penelitiannya explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dwi Yoga, Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Roby Setiadi dan Nur Khojin (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Brebes”. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai dengan Teknik pengambilan sampel Teknik jenuh. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Reski Nur Amaliah (2022) meneliti tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru”. Variabel dalam penelitian ini yaitu tingkat Pendidikan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 21 responden dengan Teknik pengambilan sampel Teknik jenuh. Hasil penelitian menunjukkan tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan tingkat Pendidikan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Elisabeth Ambalele, Meldilianus Nabas J. Lenas, Pahmi, Andi Irfan (2022) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan”. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai sehingga menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis penelitiannya menggunakan kuantitatif deskriptif untuk alat analisisnya menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Dhani Sukaryanti (2016) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung”. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 75 orang pegawai BPS Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positifi dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, Ali Muhidin (2020) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis”. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, teamwork dan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah sebanyak 151 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 60 orang. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa budaya organisasi dan teamwork memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Begitu pula dengan uji determinasi yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan teamwork memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Dela Utari, Islamuddin (2022) meneliti tentang “Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu”. Variabel dalam penelitian ini yaitu kerjasama tim, semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling karena sampel yang digunakan berjumlah 46 karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kerjasama Tim, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
9. Sharfina Puteri Amima, Taharuddin (2023) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 44 pegawai sehingga menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
10. Made Kusuma Artha, Gede Putu Kawiana, Mirah Ayu Putri Trarintya (2022) meneliti tentang “Peran Etos Kerja Kaizen, Teamwork dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan”. Variabel dalam penelitian ini adalah etos kerja, teamwork, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sampel Penelitian ini menggunakan teknik Nonpropability (sampel jenuh) sebanyak 31 karyawan. Teknis analisis penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan etos kerja Kaizen, teamwork dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** |
| 1. | Dhani Sukaryanti (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | **Persamaan**  Variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen beserta objek penelitiannya.  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan variabel Kerjasama tim dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen. |
| 2. | Muhammad Khoirudin dan Dra. Hj. Istiatin, SE, MM. (2018) | Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dibadan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri, serta terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai | **Persamaan**  Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independennya serta variabel dependennya yaitu kinerja.  **Perbedaan**  menggunakan Kerjasama tim sebagai variabel independen |
| 3. | Dwi Yoga, Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Roby Setiadi dan Nur Khojin (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Brebes | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Brebes, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | **Persamaan**  Variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen beserta objek penelitiannya  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan variabel Kerjasama tim, budaya organisasi |
| 4. | Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, Ali Muhidin (2020) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Teamwork mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | **Persamaan**  Variabel budaya organisasi dan teamwork sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen. |
| 5. | Made Kusuma Artha, Gede Putu Kawiana, Mirah Ayu Putri Trarintya (2022) | Peran Etos Kerja Kaizen, Teamwork dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Etos Kerja Kaizen, Teamwork dan Budaya Organisasi dalam terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh secara parsial variabel Etos Kerja Kaizen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. | **Persamaan**  Variabel teamwork dan budaya organisasi sebagai Variabel independen serta variabel Kinerja sebagai Variabel dependen  **Perbedaan**  peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen |
| 6. | Fahrur Riyazatur rofiqoh, Abd. Kodir djaelani dan arini Fitria mustapita (2022) | Pengaruh budaya organisasi, Kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor badan pusat statistik kabupaten Probolinggo) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan budaya organisasi, Kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten Probolinggo, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | **Persamaan**  Variabel budaya organisasi dan Kerjasama tim sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya.  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan Variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen. |
| 7. | Reski Nur Amalia (2022) | Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru | Regresi Linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | **Persamaan**  Variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen beserta objek penelitiannya.  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan variabel kerjasama sama tim dan lingkungan kerja fisik. |
| 8. | Elisabeth Ambalele, Meldilianus Nabas J. Lenas, Pahmi, Andi Irfan (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan | Regresi linier sederhana | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai | **Persamaan**  Variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen beserta objek penelitiannya  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan variabel Kerjsama tim dan budaya organisasi |
| 9. | Dela Utari, Islamuddin (2022) | Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor BadanPengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Semangat Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | **Persamaan**  variabel kerjasama tim sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen  **Perbedaan**  Peneliti menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen |
| 10. | Sharfina Puteri Amima, Taharuddin (2023) | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, serta terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. | **Persamaan**  Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen dan Variabel Kinerja sebagai Variabel dependen  **Persamaan**  Peneliti menggunakan Variabel kerjasama tim sebagai variabel independen |

Sumber: Data diolah 2024

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

1. **Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja**

Kerjasama tim adalah kebiasaan yang bisa dilakukan manusia untuk mencapai tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi di perusahaan yang membagi tim untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim. Penilaian kerja bertujuan untuk mengevaluasi kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang pegawai dengan cara membandingkan kemampuan pegawai tersebut dengan kemampuan rekan kerja lainnya. Seperti yang telah disampaikan, kerjasama tim akan menjadi salah satu bentuk organisasi dan pekerjaan yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Rofiqoh et al. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen diterima. Artinya jika koefisien variabel kerjasama tim naik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan satu kesimpulan yang sama, yaitu kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan fasilitas tempat kerja dan lingkungan sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi cara pegawai melakukan pekerjaanya. Kompleksitas dan kemajuan teknologi mengharuskan suatu organisasi untuk Menyediakan fasilitas ruang kerja yang sesuai sehingga karyawan dapat leluasa berpikir dan berbagi ide secara efektif. Salah satu syarat yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan adalah tempat kerja yang dirancang dengan baik, bersahabat, dan berkualitas. Amina dan Shehla dalam Mahawati et al. (2021:121).

Amima & Taharuddin (2023) meneliti bahwa lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen diterima. Artinya jika koefisien variabel lingkungan kerja fisik naik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan satu kesimpulan yang sama yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai misi dan strategi organisasi secara efektif. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan mengelola perubahan. Beberapa pakar dan peneliti organisasi mengakui bahwa budaya organisasi mempunyai dampak (pengaruh) yang sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Khoirudin & Istiatin (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagai variabel dependen diterima. Artinya jika koefisien variabel budaya organisasi naik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan satu kesimpulan yang sama yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kerjasama Tim (X1)

H1

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Kinerja (Y)

H2

H3

Budaya Organisasi (X3)

H4

Gambar 1

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Garis Secara Simultan

: Garis Secara Parsial

## **Hipotesis**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

H4: Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

# **BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

## **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif/statistik, bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono & Setiyawami, 2022:82).

## **Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono & Setiyawami, 2022:181). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal yang berjumlah 38 orang.

1. **Sampel**

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Apabila populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh komponen populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya finansial, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono & Setiyawami, 2022:182). Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, pada penelitian ini sampel yang digunakan ialah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

## **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

### **Definisi Konseptual Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut, karakteristik atau nilai seseorang, objek, organisasi atau aktivitas yang memperlihatkan variasi tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono & Setiyawami, 2022:118). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kerjasama Tim

Tim kerja suatu kelompok yang memiliki upaya individu yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah individu (Robbins & Judge, 2017:206).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ini melibatkan lokasi fisik serta lingkungan sekitarnya yang semuanya memengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya Srivastava dalam Mahawati et al. (2021:121).

1. Budaya Organisasi

Definisi budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama di antara anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2017:355).

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil tindakan yang dilakukan seseorang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan khusus untuk mencapai tujuan, yang dikenal dengan standar kinerja (Bangun, 2012:231).

### **Operasionalisasi Variabel**

Tabel 3

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item Pertanyaan** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Kuantitas Kerja | Jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan standar | 1 | Likert | (Bangun, 2012:233-234) |
| Pegawai harus memenuhi persyaratan pekerjaan meliputi kemampuan yang sesuai | 2 |
| Kualitas Kerja | Persyaratan dalam bekerja sesuai kualitas yang ditentukan | 3 |
| Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan organisasi | 4 |
| Ketepatan Waktu | Pengaruh jumlah dan kualitas hasil dalam menyelesaikan tugas | 5 |
| Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 6 |
| Kehadiran | Tingkat Kehadiran | 7,8 |
| Kemampuan Kerjasama | Menjalin hubungan dengan rekan kerja | 9,10 |
| Kerjasama Tim (X1) | *Cooperating*  (Bekerjasama) | Efektif rela bekerja bersama | 1 | Likert | (Glinow & McShane, 2010:144) |
| Mampu bekerja bersama | 2 |
| *Coordinating*  (Koordinasi) | Efektif mengelola kerja tim | 3 |
| Harmonis | 4 |
| *Communicating*  (Komunikasi) | Efektif menyampaikan informasi secara bebas | 5 |
| Menghormati | 6 |
| *Comforting*  (Kenyamanan) | Efektif membantu rekan kerja | 7 |
| Berempati terhadap rekan kerja | 8 |
| *Conflict Resolving*  (Pemecahan Masalah) | Motivasi untuk menyelesaikan difungsional ketidaksetujuan | 9 |
| Mampu mengidentifikasi sumber masalah | 10 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X2) | Penerangan | Intensitas cahaya yang tepat | 1 | Likert | (Sudaryo, 2018:51) |
| Pewarnaan | Warna memengaruhi keindahan kantor | 2 |
| Warna yang tepat dapat memberikan kesan gembira | 3 |
| Kebersihan | Kebersihan lingkungan kerja | 4 |
| Kebersihan instansi tanggung jawab individu | 5 |
| Pertukaran Udara | Temperatur ruangan | 6 |
| Peredaran udara yang cukup dalam ruangan kerja | 7 |
| Suara atau Kebisingan | Kebisingan dalam ruangan kerja | 8 |
| Suara musik atau lagu di dalam ruangan kerja | 9 |
| Keamanan | Keamanan ruangan kerja | 10 |
| Budaya Organisasi (X3) | Perilaku Pemimpin | Memberikan arahan | 1 | Likert | (Rahma et al., 2013:2) |
| Membangun komunikasi yang baik | 2 |
| Mengedepankan Misi Organisasi | Misi berjalan lancar | 3 |
| Memberikan pengawasan | 4 |
| Tegas dalam peraturan organisasi | 5 |
| Proses Pembelajaran | Pengembangan keahlian | 6 |
| Pengembangan pengetahuan | 7 |
| Bertindak aktif dalam bekerja | 8 |
| Motivasi | Dorongan untuk turut memecahkan masalah | 9 |
| Berkoordinasi antar unit organisasi | 10 |

Sumber: Data diolah 2024

## **Metode Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### Observasi

Observasi adalah metode yang secara sistematis mencatat dan mengamati gejala atau fenomena yang di teliti. Pencatatan dan observasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

### Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab kepada bagian personalia di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

### Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yaitu Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal.

Terdapat 5 Kategori nilai dalam jawaban responden antara lain:

Tabel 4

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban** | **Skor** |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

## **Uji Validitas dan Reliabitas Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa baik suatu alat ukur dapat mengungkapkan gejala-gejala yang dapat diukur secara akurat. Alat ukur yang digunakan dalam uji validitas adalah daftar pertanyaan yang diisi oleh responden dan hasilnya diperiksa untuk mengetahui valid atau tidaknya data tersebut (Sugiyono & Setiyawami, 2022:627),.

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k dengan alpha 0,05 (Ghozali, 2018:51). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah :

Keterangan:

:koefisien korelasi antar variabel x dan y

:Jumlah responden

: Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

ΣX : Jumlah skor butir

ΣX2 : Jumlah skor butir kuadrat

ΣY : Jumlah skor total

ΣY2 : Jumlah skor total kuadrat

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari satu variabel. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respons seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Uji statistik *Cronbach alpha (α)* suatu variabel dianggap reliabel jika memberikan skor *cronbach alpha* > 0.70. Peneliti menggunakan metode koefisien *Cronbach’s Alpha*, yaitu sebagai berikut: (Sugiyono, 2022:630)

Keterangan :

r11 : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σb2 : jumlah varians butir

Σ12 : jumlah varians total

## **Metode Analisis Data**

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dalam penelitian menggunakan metode:

### **Metode Succesive Interval (MSI)**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan *Method of Succesive Internal* (MSI) digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval.

langkah-langkah yang dapat dilakukan dengan MSI sebagai berikut (Suliyanto, 2018:142):

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan
2. Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal untuk menentukan nilai Z pada setiap PF (proporsi frekuensi)
6. Menentukan skala (*scale value =* SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

### **Uji Asumsi Klasik**

1. **Uji Normalitas**

Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui uji F dan uji t mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode histogram (Ghozali, 2018:161).

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak akan ada korelasi antar variabel independennya. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independennya adalah nol (Ghozali, 2018:107).

Untuk menguji ada tidaknya multikolonieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance*). Nilai *cuttof* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10, Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

* 1. Nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat gejala multikolonieritas.
  2. Nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan varians residu dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari sisa pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain adalah konstan. Maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau model yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

1. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji Durbin – Watson ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. (Ghozali, 2018:101)

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menunjukkan arah dan pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018:96). Hasil dari analisis regresi berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen kerjasama tim (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linear berganda yang dipakai adalah sebagai berikut:

Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + ϱ

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

β1 – β2 : Koefisien regresi

X1 : Kerjasama Tim

X2  : Lingkungan Kerja Fisik

X3 : Budaya Organisasi

ϱ : error disturbance

### **Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel yang relevan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang harus diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen yaitu Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi benar-benar memberikan dampak secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Ghozali, 2018:98).

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H0 :β1 = 0 artinya Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1 :β1 ≠ 0 artinya Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H0 : β2 = 0 artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1 :β2 ≠ 0 artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai

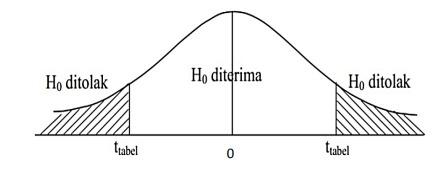
H0 : β3 = 0 artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1 :β3 ≠ 0 artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (α = 0,05)

1. Kriteria Penguji



Gambar 2

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ho diterima apabila –ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila -thitung < ttabel atau thitung >ttabel

1. Menghitung Nilai t Hitung

Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = *Standard error of the regression coefficient*

= standar error setiap variabel

1. Kesimpulan

Ho diterima atau ditolak

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y (Ghozali, 2018:98).

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen Kerjasama tim, Lingkungan kerja fisik dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai.

1. Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya

H0 ; β1 ; β2 = 0 artinya Kerjasama tim, Lingkungan kerja fisik dan Budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H1 ; β1 ; β2  ≠ 0 artinya Kerjasama tim, Lingkungan kerja fisik dan Budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

1. *Level Of Significance*

*Level Of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (α =5%)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis
2. Jika mempunyai nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Jika mempunyai nilai signifikansi 0,05 > maka tidak terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Menghitung Nilai F

Nilai Fhitung dapat dicari dengan rumus :

Keterangan :

= Jumlah kuadrat regresi

= Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dimana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

Y =

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

1. Kesimpulan

Ho diterima atau ditolak

1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memprediksi dan memberikan semua informasi yang dibutuhkan (Ghozali, 2018:97). Koefisien determinasi untuk data silang (*crossection)* relatif rendah karena variasi antar pengamatan yang besar, sedangkan data yang runtun waktu (*time series)* biasanya nilai yang tinggi untuk koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah

D = r2 x 100%

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi