

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 571/Manajemen

**LAPORAN HASIL
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI WILAYAH
KABUPATEN BOGOR - JAWA BARAT**

TIM PENGUSUL

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.	0429117905 (Ketua)
Paeno, S. E., M.M.	0401087103 (Anggota)

Dibiaya Oleh :

**Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset,
Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Sesuai Kontrak Penelitian Nomor :
185/A5/SPKP/LPPM/UNPAM/III/2019**

**UNIVERSITAS PAMULANG
TANGERANG SELATAN**

2019



UNIVERSITAS PAMULANG

Alamat : Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Kota Tangerang Selatan, Banten

Telp/Fax (021)7412566/74709855

Laman. <http://unpam.ac.id> Email: lppm@unpam.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI WILAYAH KABUPATEN BOGOR – JAWA BARAT

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : DENOK SUNARSI, S.Pd, M.M.
Perguruan Tinggi : Universitas Pamulang
NIDN : 0429117905
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Program Studi : Manajemen
Nomor HP : 087700097751
Alamat surel (e-mail) : dosen01098@unpam.ac.id

Anggota (1)

Nama Lengkap : PAENO S.E., M.M.
NIDN : 0401087103
Perguruan Tinggi : Universitas Pamulang

Institusi Mitra (jika ada)

Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 13,600,000
Biaya Keseluruhan : Rp 13,600,000



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

ENDANG RUHIYAT, S.E., M.M.,
C.S.R.A., C.M.A.)
NIP/NIK 0409067203

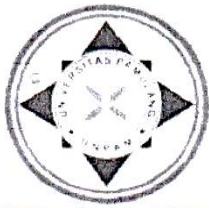
Pamulang, 3 - 11 - 2019
Ketua,

(DENOK SUNARSI, S.Pd, M.M.)
NIP/NIK 0429117905



Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Pamulang

(Dr. ALI MADDINSYAH, S.E., M.M.)
NIP/NIK 0417067101



**KONTRAK PENELITIAN
TAHUN ANGGARAN 2019**

**ANTARA
REKTOR UNIVERSITAS PAMULANG
DENGAN
DOSEN UNIVERSITAS PAMULANG**

Nomor: 185/A5/SPKP/LPPM/UNPAM/III/2019

Pada hari ini Selasa tanggal Dua Lima bulan Maret tahun Dua Ribu Sembilan Belas, kami yang bertandatangan dibawah ini :

1. Dr. H. Dayat Hidayat, M.M. : Rektor I Universitas Pamulang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Pamulang, yang berkedudukan di Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang, Kota Tangerang Selatan untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
2. DENOK SUNARSI, S.Pd, M.M. : Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, dalam hal ini bertindak sebagai pengusul dan Ketua Pelaksana Penelitian Tahun Anggaran 2019 untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, secara bersama-sama sepakat mengikatkan diri dalam suatu Kontrak Penelitian Dosen Pemula Tahun Anggaran 2019 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 1

Ruang Lingkup Kontrak

PIHAK PERTAMA memberi pekerjaan kepada **PIHAK KEDUA** dan **PIHAK KEDUA** menerima pekerjaan tersebut dari **PIHAK PERTAMA**, untuk melaksanakan dan menyelesaikan Penelitian Dosen Pemula Tahun Anggaran 2019 dengan judul **"ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI WILAYAH KABUPATEN BOGOR – JAWA BARAT"**

Pasal 2

Dana Penelitian

- (1) Besarnya dana untuk melaksanakan penelitian dengan judul sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 adalah sebesar Rp. 13.600.000,- (**Tiga Belas Juta Enam Ratus Ribu Rupiah**) sudah termasuk pajak.
- (2) Besarnya dana tambahan luaran tambahan sebesar Rp 0,- (**Nol Rupiah**)



- (3) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Pasal 3

Tata Cara Pembayaran Dana Penelitian

- (1) Pembayaran pada Skema Penelitian Dosen Pemula, Penelitian Pasca Sarjana – Tesis Magister, dan Penelitian Pasca Sarjana – Disertasi Doktor dilaksanakan secara sekaligus (100%) diawal bersamaan dengan Pembayaran Tahap Pertama skema yang lainnya
- (2) **PIHAK PERTAMA** memberikan pendanaan penelitian sebesar 13.600.000,- (Tiga Belas Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)
 - a. Pembayaran 100% dari total dana penelitian, yang akan dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** setelah **PARA PIHAK** membuat dan melengkapi rancangan pelaksanaan penelitian yang memuat judul penelitian, pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, data yang akan diperoleh, anggaran yang akan digunakan, dan tujuan penelitian berupa luaran yang akan dicapai.
 - b. Pembayaran tahap kedua sebesar Rp. 0 (Nol Rupiah)
 - c. Pembayaran dana Luaran tambahan sebesar Rp 0 ,- (Nol Rupiah)
- (3) Pendanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, diberikan dengan ketentuan apabila revisi proposal penelitian telah diunggah ke laman SIMLITABMAS.
- (4) Dana luaran tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dibayarkan kepada **PIHAK KEDUA** setelah hasil luaran tambahan dinyatakan valid oleh RISTEKDIKTI
- (5) Apabila luaran tambahan dinyatakan tidak valid oleh RISTEKDIKTI sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (2), maka dana luaran tambahan yang sudah diterima harus disetorkan kembali ke kas negara.
- (6) Pendanaan **Kontrak Penelitian** sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan kepada

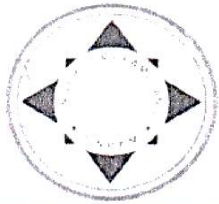
Nama : **DENOK SUNARSI**
Nomor Rekening : **42323011267**
Nama Bank : **BANK DKI**

- (7) **PIHAK PERTAMA** tidak bertanggung jawab atas keterlambatan dan/atau tidak terbayarnya sejumlah dana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang disebabkan karena kesalahan **PIHAK KEDUA** dalam menyampaikan data peneliti, nama bank, nomor rekening, dan persyaratan lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Pasal 4

Jangka Waktu

Jangka waktu pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sampai selesai 100%, adalah terhitung sejak **Tanggal 26 Maret 2019** dan berakhir pada **Tanggal 31 Oktober 2019**.



Pasal 5
Target Luaran

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk mencapai target luaran wajib penelitian berupa publikasi ilmiah pada jurnal ber-ISSN dan poster penelitian.
- (2) **PIHAK KEDUA** diwajibkan dapat mencapai target luaran tambahan penelitian sesuai dengan luaran yang telah dijanjikan
- (3) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk melaporkan perkembangan pencapaian target luaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 6
Hak dan Kewajiban Para Pihak

- (1) Hak dan Kewajiban **PIHAK PERTAMA**:
 - a. **PIHAK PERTAMA** berhak untuk mendapatkan dari **PIHAK KEDUA** luaran penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5;
 - b. **PIHAK PERTAMA** berkewajiban untuk memberikan dana penelitian kepada **PIHAK KEDUA** dengan jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan dengan tata cara pembayaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Hak dan Kewajiban **PIHAK KEDUA**:
 - a. **PIHAK KEDUA** berhak menerima dana penelitian dari **PIHAK PERTAMA** dengan jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1); **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyerahkan kepada **PIHAK PERTAMA** luaran Penelitian Dosen Pemula dengan judul “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI WILAYAH KABUPATEN BOGOR – JAWA BARAT”, dan catatan harian pelaksanaan penelitian;
 - b. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk bertanggungjawab dalam penggunaan dana penelitian yang diterimanya sesuai dengan proposal kegiatan yang telah disetujui;
 - c. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk menyampaikan kepada **PIHAK PERTAMA** laporan penggunaan dana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.

Pasal 7
Laporan Pelaksanaan Penelitian

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk menyampaikan kepada **PIHAK PERTAMA** berupa laporan kemajuan dan laporan akhir mengenai luaran penelitian dan rekapitulasi penggunaan anggaran sesuai dengan jumlah dana yang diberikan oleh **PIHAK PERTAMA** yang tersusun secara sistematis sesuai pedoman yang ditentukan oleh **PIHAK PERTAMA**.
- (2) **PIHAK KEDUA** berkewajiban mengunggah Laporan Kemajuan dan Catatan harian penelitian yang telah dilaksanakan ke SIMLITABMAS paling lambat **13 September 2019**.
- (3) **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyerahkan *Softcover* laporan kemajuan dan rekapitulasi penggunaan anggaran kepada **PIHAK PERTAMA**, paling lambat **4 Oktober 2019**



- (4) **PIHAK KEDUA** berkewajiban mengunggah laporan akhir, capaian hasil, poster, artikel ilmiah dan profil pada SIMLITABMAS paling lambat **8 November 2019** (bagi penelitian tahun terakhir).
- (5) **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyerahkan laporan akhir *hardcover*, capaian hasil, poster, artikel ilmiah dan laporan keuangan ke LPPM Universitas Pamulang paling lambat tanggal 14 November 2019
- (6) Laporan hasil Penelitian sebagaimana tersebut pada ayat (4) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. Bentuk/ukuran kertas A4;
 - b. Di bawah bagian cover ditulis:

Dibiayai oleh:
Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Sesuai dengan Kontrak Penelitian
Nomor: 185/A5/SPKP/LPPM/UNPAM/III/2019

Pasal 8 **Monitoring dan Evaluasi**

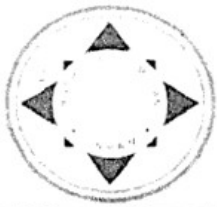
PIHAK PERTAMA dalam rangka pengawasan akan melakukan Monitoring dan Evaluasi internal terhadap kemajuan pelaksanaan Penelitian Tahun Anggaran 2019 ini sebelum pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi eksternal oleh Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat, Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Pasal 9 **Penilaian Luaran**

1. Penilaian luaran penelitian dilakukan oleh Komite Penilai/*Reviewer* luaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dalam penilaian luaran terdapat luaran tambahan yang tidak tercapai maka dana tambahan yang sudah diterima oleh peneliti harus disetorkan kembali ke kas negara.

Pasal 10 **Perubahan Susunan Tim Pelaksana dan Substansi Pelaksanaan**

Perubahan terhadap susunan tim pelaksana dan substansi pelaksanaan Penelitian ini dapat dibenarkan apabila telah mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Riset dan Pengabdian Masyarakat, Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.



Pasal 15

Peralatan dan/alat Hasil Penelitian

Hasil Pelaksanaan Penelitian ini yang berupa peralatan dan/atau alat yang dibeli dari pelaksanaan Penelitian ini adalah milik Negara yang dapat dihibahkan kepada Universitas Pamulang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

KEADAAN KAHAR

- (1) **PARA PIHAK** dibebaskan dari tanggung jawab atas keterlambatan atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang dimaksud dalam **Kontrak Penelitian** disebabkan atau diakibatkan oleh peristiwa atau kejadian diluar kekuasaan **PARA PIHAK** yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (force majeure).
- (2) Peristiwa atau kejadian yang dapat digolongkan keadaan memaksa (force majeure) dalam **Kontrak Penelitian** ini adalah bencana alam, wabah penyakit, kebakaran, perang, blokade, peledakan, sabotase, revolusi, pemberontakan, huru-hara, serta adanya tindakan pemerintah dalam bidang ekonomi dan moneter yang secara nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan **Kontrak Penelitian** ini.
- (3) Apabila terjadi keadaan memaksa (force majeure) maka pihak yang mengalami wajib memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya keadaan memaksa (force majeure), disertai dengan bukti-bukti yang sah dari pihak yang berwajib, dan **PARA PIHAK** dengan itikad baik akan segera membicarakan penyelesaiannya.

Pasal 17

Penyelesaian Sengketa

Apabila terjadi perselisihan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak tercapai penyelesaian secara musyawarah dan mufakat maka Penyelesaian dilakukan melalui proses hukum.

Pasal 18

Lain-lain

- (1) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa penelitian dengan judul tersebut di atas belum pernah dibiayai dan/atau diikutsertakan pada Pendanaan Penelitian lainnya, baik yang diselenggarakan oleh instansi, lembaga, perusahaan atau yayasan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Segala sesuatu yang belum cukup diatur dalam Perjanjian ini dan dipandang perlu diatur lebih lanjut dan dilakukan perubahan oleh **PARA PIHAK**, maka perubahan-perubahannya akan diatur dalam perjanjian tambahan atau perubahan yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.



YAYASAN SASMITA JAYA
UNIVERSITAS PAMULANG
Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang, Kota Tangerang Selatan
Telp/Fax (021)7412566

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK pada hari dan tanggal tersebut di atas, dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan bermeterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA



Dr. H. Dayat Hidayat, M.M

PIHAK KEDUA

DENOK SUNARSI, S.Pd, M.M.

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

Judul Penelitian : **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI
WILAYAH KABUPATEN BOGOR – JAWA BARAT**

1. Tim Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/Minggu)
1.	Denok Sunarsi, S. Pd., M. M., CHt.	Asisten Ahli	Ekonomi	Universitas Pamulang	12 Jam/Minggu
2.	Paeno, S.E., M.M.	Asisten Ahli	Ekonomi	Universitas Pamulang	12 Jam/Minggu

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah guru sekolah dasar di wilayah Kabupaten Bogor – Jawa Barat.

3. Masa Pelaksanaan

Mulai : Bulan Januari Tahun : 2019

Berakhir : Bulan Desember Tahun : 2019

4. Usulan Biaya DRPM Ditjen Penguatan Risbang

Tahun ke-1: Rp. 13.600.000,00

Tahun ke-2: Rp.....

5. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Sekolah Dasar di wilayah Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat., sebanyak 40 Sekolah Dasar.

6. Instansi lain yang terlibat : Universitas pamulang/LPPM UNPAM

7. Temuan yang ditargetkan (penjelasan gejala atau kaidah, metode, teori, produk, atau rekayasa)

Setelah melakukan penelitian ini, ditargetkan dapat memberikan sumbangsih bagi Kabupaten Bogor – Jawa Barat, dalam landasan pengambilan kebijakan untuk kemajuan pendidikan sekolah dasar, pembaharuan lingkungan kerja dan budaya organisasi, dan peningkatan kinerja guru serta kepuasan guru.

8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang akan mendukung pengembangan IPTEK)

Penelitian ini memberikan kontribusi serta sumbangsih dalam bidang keilmuan bagi Pemerintah Kabupaten Bogor – Jawa Barat untuk membuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar.

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi dan tahun rencana publikasi)

Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran untuk publikasi adalah Jurnal Jenius Manajemen UNPAM.

10. Rencana luaran HKI, buku, purwarupa atau luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan atau penyelesaiannya.

Rencana luaran yang diharapkan adalah berupa jurnal ber-ISSN.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja serta implikasinya pada kepuasan kerja guru sekolah dasar di wilayah Kabupaten Bogor – Jawa Barat. Metode analisis data adalah menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dimana populasi adalah seluruh guru Sekolah Dasar di wilayah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 18.653. Sementara dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin dengan tingkat galat 10% dimana setelah dihitung didapat jumlah sampel sebanyak 99,47 dibulatkan menjadi 100 Responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1).Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2). Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (3).Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (4).Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (5).Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (6).Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (7).Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Kepuasan

ABSTRACT

This study aimed at analyzing the impact of the work environment and organizational culture on its performance and implications for the satisfaction of elementary school teachers in the region of Bogor - West Java. The method of data analysis uses quantitative decryptive analysis techniques in which its population is an entire elementary school teacher in the region of Bogor - West Java which the total are 18,653. While on collecting sample, the writer used the slovin formula with a 10% error rate in which a 99.47 collected amount of samples would be 100 responders. Research results confirm that (1). The work environment has a partial positive and significant effect on the performance; (2). Organizational culture has a partial positive and significant effect on performance; (3). The work environment and organizational culture simultaneously have a positive and significant impact on the performance; (4). The work environment has a partial positive and significant impact on work satisfaction; (5). Organizational culture has a partial positive and significant impact on work satisfaction; (6). Partial performance has a positive and significant impact on work satisfaction. (7). Work environment, an organizational culture and performance simultaneously have a positive and significant impact on performance.

Key Words: Work Environment, Organizational Culture, Performance, Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur akhirnya Penulis mampu menyelesaikan penulisan Penelitian Dosen Pemula dengan judul: Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Kabupaten Bogor – Jawa Barat

Karya ilmiah ini merupakan salah satu tugas dosen guna mengemban Tri Darma Perguruan Tinggi. Semoga karya ilmiah ini akan bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi generasi muda harapan bangsa. Untuk itu kami ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua penulis Ayahanda Saino Siswoyo dan Alm. Jayani serta Ibunda Sudiatmi dan Aan Nuraida, suami Arga Teriyan serta si kembar Mahardhika dan Maharanny yang selalu mendoakan penulis dan meberikan nasehat-nasehat terbaik untuk penulis.
2. Dr. (H.C) H. Darsono Drs. sebagai Ketua Yayasan Sasmita Jaya, Universitas Pamulang.
3. Dr. Dayat Hidayat, M.M., sebagai Rektor Universitas Pamulang.
4. Dr. Endang Ruhiyat, S.E., M.M., CHRA., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
5. Dr. Kasmad, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.
6. Dr. Ali Maddinsyah, SE., MM, sebagai Ketua LPPM Universitas Pamulang.
7. Para Guru dan kepala Sekolah Dasar di wilayah Kabupaten Bogor Jawa Barat.
8. Rekan Dosen Universitas Pamulang
9. Para Mahasiswa Universitas Pamulang

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Tangerang Selatan, 15 Oktober 2019

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.

NIDN : 0429117905

DAFTAR ISI

Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kontrak Penelitian	iii
Identitas Dan Uraian Umum	ix
Abstrak	xi
Kata Pengantar	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Lingkungan Kerja.....	10
2.2 Budaya Organisasi.....	19
2.3 Kinerja	24
2.4 Kepuasan Kerja.....	29
2.5 Penelitian Terdahulu.....	35
2.6 Kerangka Berfikir	40
2.7 Hipotesis	41
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	43
3.1 Tujuan Penelitian.....	43
3.2 Manfaat Penelitian.....	43
3.3 Target Pencapaian.....	44

BAB IV METODE PENELITIAN	45
4.1 Lokasi Penelitian	45
4.2 Pendekatan Penelitian.....	45
4.3 Jenis Data.....	45
4.4 Metode Pengambilan Sampel	46
4.5 Metode Pengumpulan Data	47
4.6 Metode Analisis Data	48
4.7 Definisi Operasional.....	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
5.2 Hasil Penelitian.....	59
5.3 Pembahasan	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	86
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	38
Tabel 5.1	Data Sekolah Kab. Bogor.....	56
Tabel 5.2	Data Guru Kab. Bogor	57
Tabel 5.3	Sebaran Responden	59
Tabel 5.4	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 5.5	Karakteristik Usia Responden.....	60
Tabel 5.6	Karakteristik Pendidikan Responden	61
Tabel 5.7	Karakteristik Masa Kerja Responden.....	61
Tabel 5.8	Hasil Uji Instrumen Lingkungan Kerja (X1)	62
Tabel 5.9	Hasil Uji Instrumen Budaya Organisasi (X2)	63
Tabel 5.10	Hasil Uji Instrumen Kinerja (Y)	63
Tabel 5.11	Hasil Uji Instrumen Kepuasan Kerja (Z)	64
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 5.13	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X1).....	65
Tabel 5.14	Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X2).....	66
Tabel 5.15	Analisis Deskriptif Kinerja (Y).....	67
Tabel 5.16	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z).....	68
Tabel 5.17	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	70
Tabel 5.18	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 5.19	Output Anova Model-1	72
Tabel 5.20	Output Coefficient Model-1	73
Tabel 5.21	Output Summary Model-1	75
Tabel 5.22	Output Anova Model-2	76
Tabel 5.23	Output Coefficient Model-2.....	77
Tabel 5.24	Output Summary Model-2	80
Tabel 5.25	Rangkuman Koefisien Jalur Model Langsung dan Tidak Langsung.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Halaman Luar Sampel Salah Satu Sekolah Dasar Di Wilayah Kabupaten Bogor.....	5
Gambar 1.2	Ruang Kelas Sampel Salah Satu Sekolah Dasar Di Wilayah Kabupaten Bogor.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 5.1	Wilayah Kab. Bogor.....	53
Gambar 5.2	Uji Normalitas P-P Plot.....	69
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	71
Gambar 5.4	Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1 , X_2 Terhadap Y	75
Gambar 5.5	Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1 , X_2 dan Y Terhadap Z	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Justifikasi Anggaran.....	1
Lampiran 2	Susunan Organisasi Tim Pengusul Penelitian	3
Lampiran 3	Jadwal Kegiatan Penelitian	6
Lampiran 4	Biodata Ketua dan Anggota Tim Pengusul	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam keberhasilan kemajuan bangsa dan negara, dengan semakin baiknya kualitas sumber daya manusia maka negara akan lebih maju dan bisa bertahan menghadapi persaingan-persaingan di masa yang akan datang. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan dampak besar bagi perkembangan sumber daya manusia.

Pelaku-pelaku bisnis tidak pernah lepas dari kualitas sumber daya manusia dimana karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian yang mumpuni mampu menggerakkan perusahaan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan individu-individu yang siap menghadapi tantangan dan persaingan yang selalu berubah setiap waktunya. Pengertian. Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab 1, Pasal 1 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendidikan yang baik dan berkualitas tidak lepas dari peranan seorang guru. Menurut peraturan pemerintah republik indonesia nomor 19 tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 “guru adalah tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas”

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1).

Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud.

Salah satu cara supaya prestasi kerja guru semakin meningkat adalah memotivasi nya misalnya dengan adakan rekreasi atau family gathering setiap kali siswa selesai Ujian Nasional, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dan lain sebagainya.

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

Dalam pelaksanaannya menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orangtua dan masyarakat dalam memandang, memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah.

Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut akan dapat terjadi bila sumberdaya sekolah yang ada dimanfaatkan dan dikelola secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah selaku orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan disekolah.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya termasuk guru untuk dapat menunjang aktifitas sekolah demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. SDM sebagai unsur utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting” (Hasibuan, 2010:185).

Adapun beberapa masalah di tempat kerja seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan, kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja dan kurangnya kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang menjadikan guru kurang puas dalam bekerja.

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para guru nya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. “Kinerja berarti hasil kerja

yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu” (Notoatmodjo, 2009:124).

Wakhid (2014:66) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4) pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja”



Gambar 1.1.
Halaman Luar
Sampel Salah Satu Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor

Dari hasil observasi pendahuluan penulis menemukan banyak permasalahan terkait lingkungan kerja guru Sekolah Dasar di wilayah Kabupaten Bogor, di antaranya keadaan lingkungan yang berdebu dan kotor, serta sirkulasi udara terasa panas. Hal tersebut dikarenakan oleh salah satu penyebabnya adalah sebagian besar wilayah Kabupaten Bogor merupakan daerah eksploitasi pasir dan batu.



Gambar 1.2
Ruang Kelas
Sampel Salah Satu Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor

Keadaan ruang kelas yang kurang memberikan kenyamanan, suara bising karena lokasi berada di pinggir jalan, serta sarana prasarana yang kurang layak, menyebabkan guru tidak semangat mengajar yang mengakibatkan siswa tidak mendapatkan kualitas belajar yang baik.

Sekolah adalah suatu organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah dimana guru dan staff adalah anggota nya. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman

tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi” (Rivai dan Mulyadi, 2012:375). Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh setiap organisasi agar memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. “Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan yang memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi,

dan pola perilaku yang ditaati” (Darsono, 2010:262). Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu mengacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja negatif akan memberi dampak negatif bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengalisa dengan harapan mampu memberikan kontribusi pada pemerintah setempat melalui kegiatan penelitian dengan tema “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Kabupaten Bogor – Jawa Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka dapat dikemukakan permasalahan – permasalahan yang berkaitan dengan fenomena yang diangkat diantaranya :

1. Kepuasan kerja guru menurun.
2. Beban kerja guru tidak sesuai dengan kemampuan.
3. Kinerja guru belum maksimal.
4. Kualitas guru dalam menyampaikan materi masih kurang baik
5. Struktur organisasi kurang meningkatkan efektivitas kerja.
6. Budaya organisasi tidak berjalan sesuai dengan visi dan misi.
7. Ruang kerja kurang rapi dan bersih.
8. Tingkat kenyamanan dan kebisingan masih tinggi

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka peneliti melakukan pembatasan masalah, agar peneliti fokus dan hasil penelitiannya sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti. yakni mencakup variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor – Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan selama 12 bulan, di mulai pada bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Desember 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y)?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y)?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)?
6. Apakah terdapat pengaruh kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)?
7. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) , budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) secara simultan ?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (2010:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya (Moekijat, 2016:136)

Menurut Schultz dan Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Wakhid (2014:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4)

pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja. Sekalipun, jika faktor lingkungan kerja kurang menunjang, maka bagi karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepuasan terutama dalam penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasan pekerjaan yang baik bagi para karyawan.

Dalam konteks lingkungan kerja, Moekijat (2016:184) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu Lingkungan kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekita tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam

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

Lingkungan kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Siagian (2015:57) berpendapat juga bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu a). Lingkungan kerja fisik. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu : (1). Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. (2). Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit. (3). Tersedianya peralatan yang cukup memadai. (4). Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup. (5). Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. (6). Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya. (7). Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

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

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:146) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai suhu berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan

kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Ukuran ruang kerja

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, karyawan dapat dengan leluasa melakukan proses produksi.

e. Tata letak ruang kerja

Kondisi tata letak ruang kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

f. Privasi ruang kerja

Karyawan membutuhkan hal-hal yang bersifat pribadi dalam bekerja seperti dinding, partisi, dan sekat-sekat fisik lainnya, agar hasil kerja lebih maksimal.

g. Kebersihan

Kebersihan adalah salah satu komponen penting dalam menunjang hasil kerja, dimana apabila lingkungan kerja kita selalu bersih, maka kita akan selalu nyaman berada di tempat kerja. Tersedianya tempat sampah yang memadai, staff kebersihan yang cekatan dan pengamalan hidup bersih menjadi ukuran pokok dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.

h. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

i. Penggunaan warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh

warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

j. Peralatan kantor

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- 1) Konsentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

k. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

l. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang

karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

m. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

n. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Hubungan yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari *organization culture* yang di definisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian beberapa definisi budaya organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Robbins (2016:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip,

tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”.

Davis (2012:41) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi, sedangkan Schein (2010:5) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menangani masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2016:25) menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting, adapun beberapa karakteristik tersebut diantaranya :

- 1) Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- 2) Norma adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai tingkah laku dalam organisasi.

- 3) Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama seperti kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- 4) Filosofi. Terdapat kebijaksanaan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- 5) Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- 6) Iklim organisasi. Merupakan keseluruhan yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2016:63-64), menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang menjabarkan budaya sebuah organisasi, masing-masing dari indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, artinya sejauh mana para karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, artinya sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail atau rinci.

- 3) Orientasi hasil, artinya sejauh mana para manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil itu.
- 4) Orientasi orang, artinya sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, artinya sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasarkan individu.
- 6) Keagresifan, artinya sejauh mana orang bersikap agresif dan bersaing dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan, artinya sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* bukannya pertumbuhan.

Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi itu. Gambaran itu menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian urusan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2010:49) adalah :

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.

Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan atau organisasi mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasa positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk suatu organisasi agar dapat berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Menurut Rahadi (2010:1) pengertian kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124).

Menurut Bambang Kusrianto (2010:55) mengemukakan “Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta

tenaga kerja persatuan waktu”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) adalah “Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Gomes dalam Rahadi (2010:36) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada 8 (delapan) indikator dalam melakukan pengukuran kinerja, yaitu :

1) Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2) Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

3) Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4) Kreativitas (*Creativeness*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) Kerjasama (*Cooperative*)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6) Inisiatif (*Inisiative*)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

7) Ketergantungan (*Dependability*)

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

8) Kualitas personal (*Personal Quality*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Faktor penilaian kerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Menurut Moeherino (2009:106), faktor penilaian tersebut terdiri atas 4 (empat) aspek, yakni seperti berikut :

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya. Baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan keterampilan dan keahliannya. Seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya dalam satu bulan.

Aspek terpenting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Beberapa prinsip yang menjadi penilaian, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
- 2) *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
- 3) *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
- 4) *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
- 5) *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

2.3.4 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:22) ada 7 (tujuh) langkah yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja :

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan melalui 3 (tiga) cara, yaitu :

- a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c) Memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi :
- a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan itu.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- 7) Mulai dari awal, apabila perlu.

Berdasarkan kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.4 Kepuasan Kerja

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja pegawai menyangkut perasaan positif pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya dengan baik dan juga pegawai dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong pegawainya berprestasi dengan baik.

Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya” Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290).

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) “Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan

praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

“Kepentingan pada manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kinerja pegawai. Para peneliti mengenali kepentingan ini karena banyak studi yang dirancang bahwa dampak kepuasan kerja pada produktifitas, kemangkiran dan keluarnya pegawai” (Robbins 2016:182).

a. Kepuasan dan produktifitas

Pandangan ini mengenai hubungan kepuasan kerja, seorang pegawai yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif.

b. Kepuasan dan kemangkiran

Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan atas sosial kerjanya maka akan cenderung untuk tidak masuk kerja atau lebih sering mangkir.

c. Kepuasan dan tingkat keluarnya pegawai

Kepuasan juga dapat dihubungkan dengan sikap negatif seperti keluarnya pegawai. Pegawai yang merasa tidak mendapatkan kepuasan dapat bereaksi secara negatif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak;
- b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
- c. Berat ringannya pekerjaan;
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
- e. Peralatan yang menunjang;
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Menurut Sutrisno (2014:82-84), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Gaji;
- b. Keamanan;
- c. Kesempatan untuk maju;
- d. Manajemen dan perusahaan;
- e. Pengawasan dan atasan. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan turnover;
- f. Faktor intrinsik pekerjaan. Susah atau mudahnya dan juga kebanggaan terhadap tugas bisa meningkatkan atau mengurangi pekerjaan;
- g. Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir dan penyiaran;
- h. Aspek sosial di dalam pekerjaan;
- i. Komunikasi;
- j. Fasilitas perusahaan.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang disebutkan oleh para ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan atau kondisi dimana karyawan merasa puas atau tidaknya dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

2.4.2 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Presttawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologi, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Edy Sutrisno (2014:79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasannya.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

- e. Dari penjelasan aspek dan faktor pada kepuasan kerja diatas maka penulis menyimpulkan bahwa aspek dan faktor kepuasan kerja terdiri dari beberapa pengukuran seperti psikologi, fisik, sosial dan finansial.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan menurut Badeni (2013:44) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

- b. Gaji

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

- c. Rekan kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

d. Kesempatan promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah penulis pelajari sebagai pembanding baik dari sisi pendefinisian operasional maupun cara dan sistem pengolahan datanya, serta untuk mengetahui hasil penelitian dari masing masing penelitian terdahulu.

Pada Tahun 2011, Muhammad Reza Dimyati dari Universitas Dipenogoro, melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisiasial Sebagai Variabel Pemediasi, Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor untuk kinerja karyawan. Penelitian tersebut dapat di akses melalui Jurnal Bisnis Strategi Vol. 20. No. 2 Desember 2011.

Pada Tahun 2012, Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati dari Universitas Diponegoro, melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut dapat di akses melalui Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2, September 2012, ISSN: 1412-3126.

Pada tahun 2016, Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra dari STIE AMA Salatiga, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga, Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,110$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 2). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,850$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 3). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,454$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 4). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,103$ sig. $0,039 < \alpha = 0,05$). 5). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,445$ sig. $0,017 < \alpha = 0,05$). 6). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara motivasi terhadap kinerja

karyawan ($0,209 < 0,223$). 7). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ($0,250 < 0,260$). Penelitian tersebut dapat diakses pada jurnal Among Makarti Vol.9 No.17 Juli 2016.

Pada tahun 2017, Iswahyudi dari Universitas Jember, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Hasil penelitian ini mendukung beberapa teori serta konsisten dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan, penelitian tersebut dapat diakses pada Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 11, No. 1 Januari 2017.

Pada Tahun 2019, Denok Sunarsi (penulis) dan Ine Yuliani dari Universitas Pamulang, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang, Hasil penelitian dapat dilihat dari Uji F yang memberikan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,173 > 3,140$) maka H_a diterima, sehingga dinyatakan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang, penelitian tersebut dapat diakses pada Jurnal Semarak Vol. 2. No. 1 Februari 2019 ISSN: 2615-6849.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Temuan Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Muhammad Reza Dimiyati Universitas Diponegoro Jurnal Bisnis Strategi Vol. 20. No. 2 Desember 2011	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasial Sebagai Variabel Pemediasi	Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Kinerja	Komitmen Organisasial	Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor untuk kinerja karyawan.
2.	Chaterina Melina Taurisa Intan Ratnawati Universitas Diponegoro Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2 September 2012 ISSN: 1412-3126	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)	Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Kinerja	Komitmen Organisasional	Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Temuan Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
3.	Mada Adi Wibowo Yanuar Surya Putra STIE AMA Salatiga Among Makarti Vol.9 No.17 Juli 2016	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga	Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Kinerja	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,110$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 2). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,850$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 3). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,454$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 4). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,103$ sig. $0,039 < \alpha = 0,05$). 5). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,445$ sig. $0,017 < \alpha = 0,05$). 6). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara motivasi terhadap kinerja karyawan ($0,209 < 0,223$). 7). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ($0,250 < 0,260$).
4.	Iswahyudi Universitas Jember Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT	Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Kinerja	Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Hasil

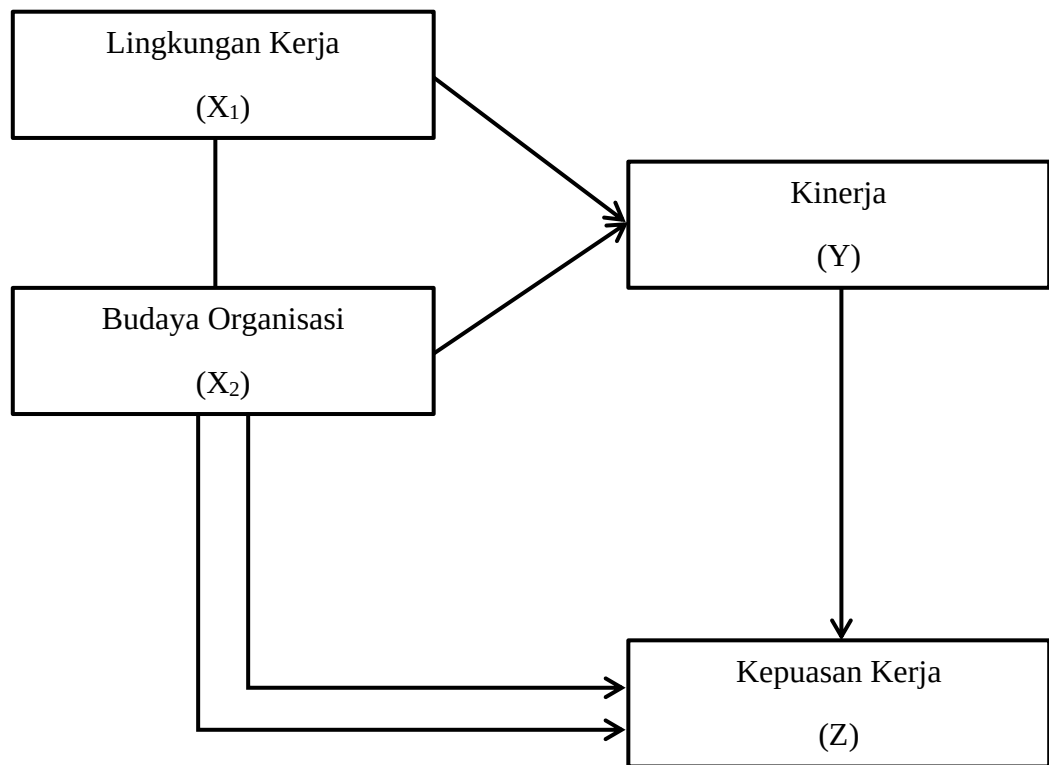
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Temuan Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
		Perpustakaan Universitas Jember			penelitian ini mendukung beberapa teori serta konsisten dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan
5.	Denok Sunarsi Ine Yuliani Universitas Pamulang Jurnal Semarak Vol. 2. No. 1 Februari 2019 ISSN: 2615-6849	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang	Budaya Organisasi Kinerja	Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian dapat dilihat dari Uji F yang memberikan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,173 > 3,140$) maka H_0 diterima, sehingga dinyatakan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang.

Sumber : Jurnal Ilmiah 2011-2019

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016: 89) Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja (Y).serta Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).



Gambar. 2.1
Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk

membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar. Berikut adalah hipotesis penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y)
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y).
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z).
5. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z).
6. Terdapat pengaruh kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) , budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) secara simultan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, tinjauan teori, tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran pada bab-bab sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
2. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y)
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y)
4. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)
5. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)
6. Pengaruh kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)
7. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) , budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) secara simultan

3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang dimaksud adalah:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Bogor – Jawa Barat

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan kepada pihak Pemerintah Kabupaten Bogor – Jawa Barat untuk

mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan terutama pada tingkat pendidikan dasar.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan serta dapat menyajikan informasi mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas pengetahuan peneliti dalam riset faktor-faktor kendala ketercapaian tujuan pendidikan nasional.

4. Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk digunakan sebagai acuan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.

3.3 Target Capaian

Hasil penelitian ini ditargetkan dapat menyajikan informasi mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja dan kepuasan kerja.dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu sumber untuk mendapatkan data yang dibutuhkan mengenai masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat.

4.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Sugiyono, 2016).

4.3 Jenis Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu;

- a. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari subjek penelitian dalam bentuk verbal atau ucapan lisan dan perilaku subjek (narasumber penelitian) yang berkaitan dengan relevansi kompetensi (Sugiyono, 2016)

- b. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer berupa dokumen, foto, dan catatan lain yang dapat dipakai sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

4.4 Metode Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

b. Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) dari seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *non probability sample* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Untuk menentukan besarnya sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan

pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu tersebut memiliki arti bahwa subyek yang dipilih dianggap paling dan tahu tentang yang diharapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016).

4.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu diperlukan ketelitian dan kevalidan data untuk menentukan kualitas data yang didapatkan. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain.

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2016). Observasi dilakukan untuk mendapatkan data tentang kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja, kepuasan kerja dan gejala-gejala atau fenomena yang terjadi pada tempat penelitian melalui pengamatan langsung secara sistematis. Observasi ini dilakukan di wilayah Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2015) dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat, dan sebagainya. Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit (Sugiyono, 2016). Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016).

4.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016), analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mantabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi serta menyebar kuesioner yang kemudian dilakukan pengujian data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran dimana menurut Sugiyono (2016) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrumen yang dinyatakan dalam bentuk angka. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi diantaranya dapat berupa kata-kata dan rentang skala berikut ini:

Jawaban Sangat Setuju	Bobot skor 5	Rentang Skala 4,20-5,00
Jawaban Setuju	Bobot skor 4	Rentang Skala 3,40-4,19
Jawaban Kurang Setuju	Bobot skor 3	Rentang Skala 2,60-3,39
Jawaban Tidak Setuju	Bobot skor 2	Rentang Skala 1,80-2,59
Jawaban Sangat Tidak Setuju	Bobot skor 1	Rentang Skala 1,00-1,79

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah dilakukan analisis data berupa:

b. Pengujian Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang

diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu : 1) Uji Validitas dan 2) Uji Reliabilitas

c. Pengujian Kelayakan Data

Uji kelayakan data atau asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015) Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas,, dan Uji Heterokedastisitas.

d. Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan bagian integral dari proses penelitian yang dituangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini telah terformat sebelum kegiatan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Artinya, rancangan analisis data hasil penelitian telah dipersiapkan mulai dari penentuan jenis data yang akan dikumpulkan, sumber data yang ditemui, dan rumusan hipotesis yang akan diuji telah dibuat. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1) Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini fokus masalah penelitian menuntut peneliti melakukan analisis dan pengkajian secara sistematis, mendalam, dan bermakna. Analisis *deskriptif* ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Analisis dilakukan dengan melihat frekuensi dari pilihan opsi oleh responden yang disediakan pada setiap pertanyaan kuesioner yang diberikan.

2) Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif sering disebut juga kuantitatif yaitu penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2014) Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah 1) Analisis Koefisien Korelasi, 2) Analisis Koefisien Determinasi, 3) Analisis Jalur dan 4) Pengujian Hipotesis

e. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menjawab apa yang telah dirumuskan masalahnya berdasar pada hasil penelitian yang sudah dilakukan pengolahan dan analisis data.

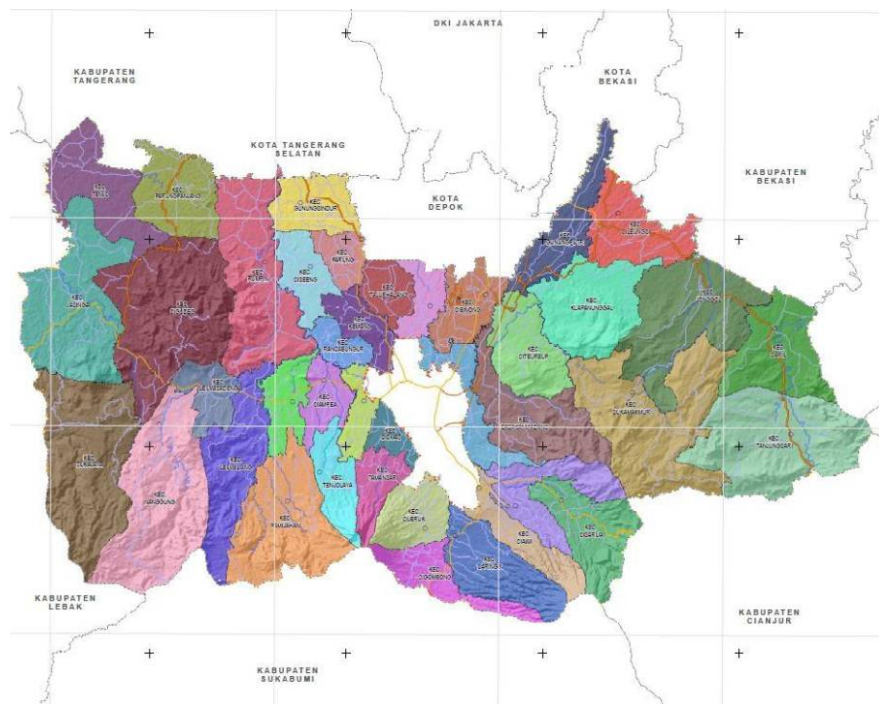
4.7 Definisi Operasional

Beberapa istilah yang dipergunakan dalam penulisan ini antara lain;

- a) Menurut Sedarmayanti (2011:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”
- b) Menurut Robbins (2012:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”.
- c) Menurut Rahadi (2010:1) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti persetasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja unjuk kerja atau penampilan kerja”.
- d) Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290). “Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya” .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.1 Batas wilayah



Gambar 5.1
Wilayah Kab. Bogor

53

Dataran bergelombang sekitar 43,62% berada pada ketinggian 100 – 500 meter dpl, merupakan kategori ekologi tengah. Sekitar 19,53% daerah pegunungan berada pada ketinggian 500 - 1.000 meter dpl, merupakan kategori ekologi hulu. Daerah pengunungan tinggi sekitar 8,43% berada pada ketinggian 1.000 -2.000 meter dpl, merupakan kategori ekologi hulu dan 0,22% berada pada ketinggian 2.000 – 2.500 meter dpl, merupakan kategori hulu. Selain itu, kondisi morfologi Kabupaten Bogor sebagian besar berupa dataran tinggi, perbukitan dan pegunungan dengan batuan penyusunnya didominasi oleh hasil letusan gunung, yang terdiri dari andesit, tufa dan basalt.

Gabungan batu tersebut termasuk dalam sifat jenis batuan relatif lulus air dimana kemampuannya meresapkan air hujan tergolong besar. Jenis pelapukan batuan ini relative rawan terhadap gerakan tanah bila mendapatkan siraman curah hujan yang tinggi. Selanjutnya, jenis tanah penutup didominasi oleh material vulkanik lepas agak peka dan sangat peka terhadap erosi, antara lain Latosol, Aluvial, Regosol, Podsolik dan Andosol. Oleh karena itu, beberapa wilayah rawan terhadap tanah longsor. Secara klimatologi, wilayah Kabupaten Bogor termasuk iklim tropis sangat basah di bagian Selatan dan iklim tropis basah di bagian Utara, dengan rata -rata curah tahunan 2.500 – 5.00 mm/tahun, kecuali di wilayah bagian utara dan sebagian kecil wilayah timur curah hujan kurang dari 2.500 mm/tahun.

Suhu rata-rata di wilayah Kabupaten Bogor adalah 20° - 30°C, dengan suhu rata-rata tahunan sebesar 25°. Kelembaban udara 70% dan kecepatan

angin cukup rendah, dengan rata-rata 1,2 m/detik dengan evaporasi di daerah terbuka rata-rata sebesar 146,2 mm/bulan.

Sedangkan secara hidrologis, wilayah Kabupaten Bogor terbagi kedalam 7 (tujuh) buah Daerah Aliran Sungai (DAS) yaitu: (1) DAS Cidurian; (2) DAS Cimanceuri; (3) DAS Cisadane; (4) DAS Ciliwung; (5) Sub DAS Kali Bekasi; (6) Sub DAS Cipamingkis; dan (7) DAS Cibeet. Selain itu juga terdapat 32 jaringan irigasi pemerintah, 794 jaringan irigasi pedesaan, 93 situ dan 96 mata air.

Letak Geografis

Koordinat : 6°18' 6°47'10 LS dan 106°23'45- 107° 13'30 BT

Luas Wilayah : ± 298.838,31 Ha

Batas Administrasi :

- a) *Utara* : Kab. Tangerang Kab / Kota Bekasi, Kota Depok
- b) *Timur* : Kab. Cianjur dan Kab. Karawang
- c) *Selatan* : Kab. Sukabumi dan Cianjur
- d) *Barat* : Kab. Lebak (Prov. Banten)
- e) *Tengah* : Kota Bogor

5.1.2 Visi dan Misi Kabupaten Bogor – Jawa Barat

Membangun dan menata Kabupaten Bogor – Jawa Barat tentunya memerlukan konsep perencanaan yang matang, terpadu dan terintegrasi, yang dimulai dengan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang didasari oleh visi dan misi.

Visi

“Kabupaten Bogor Menjadi Kabupaten Termaju di Indonesia”

Misi

- a) Meningkatkan kesalehan sosial dan kesejahteraan masyarakat;
- b) Meningkatkan daya saing perekonomian masyarakat dan pengembangan usaha berbasis sumber daya alam dan pariwisata;
- c) Meningkatkan integrasi, koneksitas, kualitas dan kuantitas infrastruktur wilayah dan pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- d) Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelayanan kesehatan;
- e) Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan kerjasama antar daerah dalam kerangka tata kelola pemerintahan yang baik.

5.1.3 Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor

Berikut data Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor

Tabel 5.1
Data Sekolah Kab. Bogor

No	Wilayah	Total Sekolah
1	Kec. Sukajaya	29
2	Kec. Tanjung Sari	26
3	Kec. Cigudeg	55
4	Kec. Caringin	35
5	Kec. Dramaga	35
6	Kec. Cisarua	36
7	Kec. Parung	37
8	Kec. Cijeruk	39
9	Kec. Cileungsi	88
10	Kec. Cibinong	94
11	Kec. Cigombong	49
12	Kec. Citeureup	63
13	Kec. Rumpin	65
14	Kec. Gunungputri	93
15	Kec. Megamendung	39

No	Wilayah	Total Sekolah
16	Kec. Sukamakmur	30
17	Kec. Tenjo	36
18	Kec. Ciomas	42
19	Kec. Cibungbulang	43
20	Kec. Ciawi	32
21	Kec. Babakan Madang	54
22	Kec. Gunung Sindur	42
23	Kec. Tamansari	32
24	Kec. Nanggung	47
25	Kec. Bojong Gede	58
26	Kec. Kemang	41
27	Kec. Jonggol	60
28	Kec. Parungpanjang	53
29	Kec. Cariu	28
30	Kec. Sukaraja	46
31	Kec. Klapanunggal	32
32	Kec. Ranca Bungur	24
33	Kec. Tenjolaya	24
34	Kec. Leuwisadeng	30
35	Kec. Jasinga	61
36	Kec. Pamijahan	48
37	Kec. Ciseeng	37
38	Kec. Ciampea	49
39	Kec. Tajurhalang	28
40	Kec. Leuwiliang	61
Total		1.821

Sumber : <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id>

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa penyebaran sekolah dasar belum merata, sarana dan prasarana belum sepenuhnya terpenuhi sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 24 tahun 2007, tanggal 28 Juni 2007 (terlampir).

5.1.4 Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Bogor

Tabel 5.2
Data Guru Sekolah Kab. Bogor

No	Wilayah	Guru Sekolah Dasar		
		Jumlah	Laki- Laki	Perempuan
1	Kec. Cibinong	1.481	385	1.096
2	Kec. Gunungputri	1.349	376	973

No	Wilayah	Guru Sekolah Dasar		
		Jumlah	Laki- Laki	Perempuan
3	Kec. Cileungsi	1.097	319	778
4	Kec. Bojong Gede	826	228	598
5	Kec. Citeureup	742	201	541
6	Kec. Kemang	518	155	363
7	Kec. Cibungbulang	433	151	282
8	Kec. Parung	414	163	251
9	Kec. Jonggol	505	174	331
10	Kec. Leuwiliang	509	191	318
11	Kec. Ciampea	475	149	326
12	Kec. Pamijahan	432	154	278
13	Kec. Sukaraja	522	159	363
14	Kec. Ciomas	493	140	353
15	Kec. Ciawi	394	150	244
16	Kec. Rumpin	546	202	344
17	Kec. Gunung Sindur	425	176	249
18	Kec. Parungpanjang	415	117	298
19	Kec. Babakan Madang	419	166	253
20	Kec. Cigombong	396	166	230
21	Kec. Tajurhalang	345	121	224
22	Kec. Dramaga	411	144	267
23	Kec. Cisarua	411	150	261
24	Kec. Jasinga	454	192	262
25	Kec. Cigudeg	393	157	236
26	Kec. Megamendung	367	119	248
27	Kec. Ciseeng	365	157	208
28	Kec. Caringin	320	106	214
29	Kec. Tamansari	361	135	226
30	Kec. Klapanunggal	343	109	234
31	Kec. Tenjo	305	129	176
32	Kec. Cijeruk	332	141	191
33	Kec. Leuwisadeng	234	94	140
34	Kec. Ranca Bungur	227	88	139
35	Kec. Cariu	222	108	114
36	Kec. Nanggung	317	129	188
37	Kec. Tenjolaya	186	83	103
38	Kec. Sukamakmur	254	128	126
39	Kec. Sukajaya	222	112	110
40	Kec. Tanjung Sari	193	100	93
Total		18.653	6.424	12.229

Sumber : <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id>

Dari tabel diatas dapat dilihat sebaran guru sekolah dasar di wilayah Kabupaten Bogor – Jawa Barat.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 5.3 Sebaran Responden

No	Wilayah	Jumlah Responden Guru
1	Kec. Sukajaya	3
2	Kec. Tanjung Sari	2
3	Kec. Cigudeg	3
4	Kec. Caringin	2
5	Kec. Dramaga	3
6	Kec. Cisarua	2
7	Kec. Parung	3
8	Kec. Cijeruk	2
9	Kec. Cileungsi	3
10	Kec. Cibinong	3
11	Kec. Cigombong	2
12	Kec. Citeureup	3
13	Kec. Rumpin	3
14	Kec. Gunungputri	2
15	Kec. Megamendung	2
16	Kec. Sukamakmur	3
17	Kec. Tenjo	3
18	Kec. Ciomas	2
19	Kec. Cibungbulang	3
20	Kec. Ciawi	3
21	Kec. Babakan Madang	2
22	Kec. Gunung Sindur	3
23	Kec. Tamansari	2
24	Kec. Nanggung	2
25	Kec. Bojong Gede	3
26	Kec. Kemang	3
27	Kec. Jonggol	2
28	Kec. Parungpanjang	3
29	Kec. Cariu	2
30	Kec. Sukaraja	2
31	Kec. Klapanunggal	2
32	Kec. Ranca Bungur	2
33	Kec. Tenjolaya	3
34	Kec. Leuwisadeng	2
35	Kec. Jasinga	3

36	Kec. Pamijahan	2
37	Kec. Ciseeng	3
38	Kec. Ciampea	2
39	Kec. Tajurhalang	3
40	Kec. Leuwiliang	2
Total		100

5.2.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.4
Karakteristik Jenis kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	36	%
2	Perempuan	64	%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 36% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang atau 64%, dalam hal ini dapat dilihat bahwa responden guru sekolah dasar di wilayah kabupaten Bogor di dominasi oleh perempuan

5.2.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.5
Karakteristik Usia Responden

No	Umur	Frekuensi	Prosentase (%)
1	17-25 Tahun	18	18.0
2	26-35 Tahun	21	21.0
3	36-45 Tahun	57	57.0
4	> 45 Tahun	4	4.0
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

Data di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 18 orang atau 18%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 21 orang atau 21%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 57 orang atau 57% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 4 orang atau 4%, dalam

hal ini dapat dilihat bahwa responden guru sekolah dasar di wilayah kabupaten Bogor di dominasi berusia 36-45 Tahun

5.2.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.6
Karakteristik Pendidikan Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SLTA/Sederajat	2	2%
2	Diploma	37	37%
3	Sarjana (S1)	58	68%
4	Pasca Sarjana (S2)	1	1%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 2 orang atau 2%, berpendidikan Diploma sebanyak 37 orang atau 37%, yang berpendidikan S1 sebanyak 58 orang atau 68%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 1%, dalam hal ini dapat dilihat bahwa responden guru sekolah dasar di wilayah kabupaten Bogor di dominasi berpendidikan sarjana (S1).

5.2.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.7
Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	2 tahun ke bawah	5	5%
2	3-6 tahun	32	32%
3	7-10 tahun	59	59%
4	Di atas 10 tahun	4	4%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

Berdasarkan data di atas, responden yang bekerja 2 tahun ke bawah sebanyak 5 orang atau 5%, bekerja 3 sampai 6 tahun sebanyak 32 orang atau 32%, yang bekerja 7 sampai 10 tahun sebanyak 59 orang atau 59%, dan yang bekerja diatas 10 tahun sebanyak 4 orang atau 4%, dalam hal

ini dapat dilihat bahwa responden guru sekolah dasar di wilayah kabupaten Bogor masa kerja 7 sampai 10 tahun.

5.2.2 Uji Instrumen

5.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu olah statistic program SPSS versi 24, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 5.8
Hasil Uji Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.664	0.1966	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.643	0.1966	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.657	0.1966	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.611	0.1966	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.647	0.1966	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.667	0.1966	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.664	0.1966	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.664	0.1966	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.663	0.1966	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.625	0.1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

Dari tabel 5.8 dapat dilihat nilai *Correlated Item - Total Correlation* pada tiap butir pernyataan variabel lingkungan kerja seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel (0.1966), nilai terendah adalah 0.611 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 5.9
Hasil Uji Instrumen Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.608	0.1966	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.559	0.1966	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.616	0.1966	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.645	0.1966	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.655	0.1966	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.501	0.1966	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.623	0.1966	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.549	0.1966	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.614	0.1966	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.633	0.1966	Valid

Dari tabel 5.9 dapat dilihat nilai *Correlated Item - Total Correlation* pada tiap butir pernyataan variabel budaya organisasi seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel (0.1966), nilai terendah adalah 0.501 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 5.10
Hasil Uji Instrumen Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.634	0.1966	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.521	0.1966	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.617	0.1966	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.654	0.1966	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.639	0.1966	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.606	0.1966	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.627	0.1966	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.612	0.1966	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.586	0.1966	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.522	0.1966	Valid

Dari tabel 5.10 dapat dilihat nilai *Correlated Item - Total Correlation* pada tiap item pernyataan variabel Kinerja seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel (0.1966), karena nilai terendah adalah 0.521 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 5.11
Hasil Uji Instrumen Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket. Butir
1	Butir pernyataan 1	0.505	0.1966	Valid
2	Butir pernyataan 2	0.583	0.1966	Valid
3	Butir pernyataan 3	0.655	0.1966	Valid
4	Butir pernyataan 4	0.552	0.1966	Valid
5	Butir pernyataan 5	0.500	0.1966	Valid
6	Butir pernyataan 6	0.468	0.1966	Valid
7	Butir pernyataan 7	0.572	0.1966	Valid
8	Butir pernyataan 8	0.536	0.1966	Valid
9	Butir pernyataan 9	0.556	0.1966	Valid
10	Butir pernyataan 10	0.451	0.1966	Valid

Dari tabel 5.11 dapat dilihat nilai *Correlated Item - Total Correlation* pada tiap item pernyataan variabel kepuasan kerja seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel (0.1966), karena nilai terendah adalah 0.451 maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja adalah valid.

5.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Berikut adalah rangkuman hasil uji reliabilitas dari olah data statistic menggunakan SPSS 24.

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.847	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0.806	Reliable
Kinerja (Y)	0.803	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.725	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

Dari tabel 5.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel > 0.60 (batas bawah yang diterapkan dalam penelitian ini) yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas.

Dengan demikian dapat dikatakan seluruh instrumen pada semua variabel memiliki kestabilan dan konsistensi.

5.2.3 Analisis Deskriptif

Berikut penulis uraikan hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variabel penelitian.

5.2.3.1 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.13
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
Penerangan									
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan	20	61	17	2	0	100	3.99	Baik
Sirkulasi udara									
2	Sirkulasi udara diruang kerja cukup baik.	19	59	19	3	0	100	3.94	Baik
Tata letak ruang kerja									
3	Tata letak ruang kerja sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan guru	23	55	17	5	0	100	3.96	Baik
Privasi ruang kerja									
4	Guru mempunyai ruangan sendiri untuk bekerja	33	47	18	2	0	100	4.11	Baik
Kebersihan									
5	Kebersihan terjaga dengan baik	31	47	20	2	0	100	4.07	Baik
Suara bising									
6	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	28	49	20	3	0	100	4.02	Baik
Peralatan kantor									
7	Guru memiliki peralatan kantor yang memadai	19	57	21	3	0	100	3.92	Baik
Keamanan kerja									
8	Sekolah memberikan fasilitas keamanan untuk guru	23	49	23	5	0	100	3.90	Baik
Hubungan sesama rekan kerja									
9	Tercipta komunikasi yang baik antar sesama karyawan	26	41	28	5	0	100	3.88	Baik
Hubungan kerja antara atasan dan bawahan									
10	Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan	31	39	27	3	0	100	3.98	Baik

Jumlah	253	504	210	33	0	1000	Rata-Rata	
Persentase	25.3 %	50.4 %	21 %	3.3 %	0 %	100 %	3.97	Baik

Sumber: Olah Data Primer

5.2.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5.14

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
Inovasi dan Pengambilan Resiko									
1	Guru didorong untuk mempunyai inisiatif untukmengerjakan pekerjaan	33	44	19	4	0	100	4.06	Baik
2	Guru siap mengambil risiko dalam melakukanpekerjaan.	30	40	26	4	0	100	3.96	Baik
Perhatian Terhadap Detail									
3	Sekolah sebagai suatu organisasi memotivasi guru untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.	24	45	27	4	0	100	3.89	Baik
Orientasi Hasil									
4	Guru berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.	32	46	18	4	0	100	4.06	Baik
5	Guru menekankan pada hasil, tapi juga proses usahauntuk mencapai hasil yang optimal.	34	44	18	4	0	100	4.08	Baik
Orientasi Orang/Individu									
6	Guru merasa senang dengan pekerjaan yang sayatekuni karena dapat memberikan manfaat bagiorganisasi yang memotivasi saya dalam bekerja	33	47	13	7	0	100	4.06	Baik
Orientasi Tim									
7	Guru memahami struktur organisasi yang ada dikantor.	21	51	25	3	0	100	3.90	Baik
8	Guru dituntut menjadi anggota satuan kerja yangkompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.	28	50	19	3	0	100	4.03	Baik
Keagresifan									
9	Guru dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjaditanggung jawabnya	37	42	17	4	0	100	4.12	Baik

Kemantapan/Stabilitas									
10	Guru merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja	34	47	16	3	0	100	4.12	Baik
Jumlah		306	456	197	41	0	1000	Rata-Rata	
Persentase		30.6 %	45.6 %	19.7 %	4.1 %	0 %	100 %	4.03	Baik

Sumber: Olah Data Primer

5.2.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5.15

Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
Kualitas Kerja									
1	Guru memahami kurikulum dan dapat mengaplikasikan kepada siswanya dengan baik	40	40	16	4	0	100	4.16	Baik
2	Guru mempunyai kompetensi/skil yang memadai dalam mengajar	36	45	17	2	0	100	4.15	Baik
Kuantitas Kerja									
3	Guru dapat memenuhi target pencapaian pembelajaran sesuai dengan waktu yang di tentukan.	34	48	16	2	0	100	4.14	Baik
Pengetahuan Pekerjaan									
4	Guru selalu menambah ilmu dengan melakukan pelatihan-pelatihan baik yang di lingkungan internal maupun eksternal..	34	47	16	3	0	100	4.12	Sangat Baik
Kreativitas									
5	Guru mempunyai kreativitas dalam menyampaikan materi pembelajaran agar mudah dipahami siswanya	38	41	19	2	0	100	4.15	Baik
Kerjasama									
6	Guru memiliki kemampuan menjalin kerjasama sesama guru dalam bekerja	17	48	29	6	0	100	3.76	Baik
Inisiatif									
7	Guru memahami struktur organisasi yang ada di kantor.	18	57	23	2	0	100	3.91	Baik
Ketergantungan									
8	Guru memiliki kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.	34	50	14	2	0	100	4.16	Sangat Baik
Kualitas Personal									
9	Guru dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas	36	53	9	2	0	100	4.23	Sangat Baik

	yang sudah menjadi tanggung jawabnya								
10	Guru merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja	32	42	23	3	0	100	4.03	Baik
Jumlah		319	471	182	28	0	1000	Rata-Rata	
Persentase		31.9 %	47.1 %	18.2 %	2.8 %	0 %	100 %	4.08	Baik

Sumber: Olah Data Primer

5.2.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 5.16

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS			
Pekerjaan Itu Sendiri									
1	Guru bekerja dengan sangat baik dan produktif	40	53	5	2	0	100	4.31	Sangat Baik
2	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	37	53	7	3	0	100	4.24	Sangat Baik
Gaji									
3	Balas jasa yang diterima sesuai dengan pekerjaan	31	61	5	3	0	100	4.20	Sangat Baik
4	Sekolah sebagai tempat bekerja memperlakukan guru dengan baik	36	57	5	2	0	100	4.27	Sangat Baik
Rekan Kerja									
5	Lingkungan tempat kerja aman dan nyaman	58	37	5	0	0	100	4.53	Sangat Baik
6	Sarana dan prasarana memadai	32	56	12	0	0	100	4.20	Sangat Baik
7	Adanya kerjasama sesama rekan kerja	36	51	10	3	0	100	4.20	Sangat Baik
Kesempatan Promosi									
8	Guru merasa puas dengan jabatan yang dijalankan sekarang	40	52	5	3	0	100	4.29	Sangat Baik
9	Atasan memberikan penghargaan terhadap pekerjaan	39	55	4	2	0	100	4.31	Sangat Baik
10	Mendapat pujian atas pekerjaan yang dilakukan	48	41	8	3	0	100	4.34	Sangat Baik
Jumlah		319	471	182	28	0	1000	Rata-Rata	
Persentase		31.9 %	47.1 %	18.2 %	2.8 %	0 %	100 %	4.29	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan analisis deskriptif dari tabulasi distribusi jawaban responden dari keseluruhan variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk

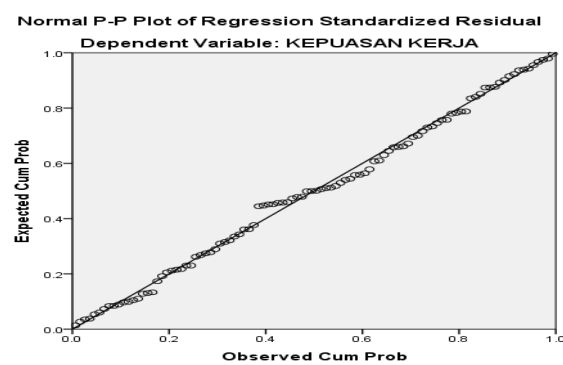
variabel lingkungan kerja (X1) mendapatkan nilai rata-rata 3.97 dan masuk kriteria baik, untuk nilai rata-rata variabel budaya organisasi (X2) adalah 4.03 masuk kriteria baik, sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja (Y) adalah sebesar 4.08 masuk kriteria baik, adapun variabel kepuasan kerja (Z) mendapatkan nilai rata-rata yaitu 4.29 masuk kriteria sangat baik.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis parametric diperlukan uji asumsi dasar atau disebut juga dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

5.2.4.1 Uji Normalitas

a. Pendekatan Grafik P-P Plot



Gambar 5.2
Uji Normalitas P-P Plot

Dari output olah statistik menggunakan SPSS 24 dengan pendekatan grafik P-P Plot dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, artinya nilai residual terdistribusi normal.

b. Pendekatan Statistik (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 5.17
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86647354
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.045
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan secara perhitungan statistic K-S dapat dilihat nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200 dan lebih besar dari 0.05 dan dapat disimpulkan keseluruhan data residual berdistribusi normal.

5.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5.18
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

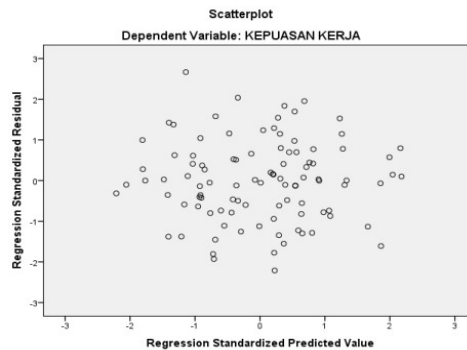
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	.832	1.202
	BUDAYA ORGANISASI	.803	1.245
	KINERJA	.684	1.463

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari output tabel 5.18 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk seluruh variable bebas lebih besar dari 0.10 dan Nilai VIF kurang dari 10, artinya tidak terdapat korelasi antar variable-variabel bebas maka dapat disimpulkan tidak terjadi

multikolinieritas antar variable-variabel bebas dalam penelitian ini.

5.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.3
Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada output gambar 5.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu dan tidak teratur, hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

5.2.5.1. Menghitung Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi ditunjukkan oleh tabel 5.19 dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$$H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

Ha: Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

Ho: Lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5.19
Output Anova Model-1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.041	2	473.020	22.434	.000 ^b
	Residual	2045.243	97	21.085		
	Total	2991.284	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Dari tabel 5.19 *output* anova di atas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 22.434 dan nilai sig. (0.000). Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut maka dapat diartikan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan di mana nilai $\text{sig} < \text{taraf kesalahan } 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, oleh sebab itu pengujian selanjutnya yaitu uji parsial dapat dilakukan.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 5.20
Output Coefficient Model-1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.626	3.402		3.123	.002
LINGKUNGAN KERJA	.321	.077	.352	4.149	.000
BUDAYA ORGANISASI	.383	.083	.391	4.609	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Uji secara individual lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh tabel 5.20 coefficient model-1 dengan rumusan hipotesis statistic sebagai berikut.

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_o : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

(a) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

(b) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Pada tabel 5.20 nilai Sig. untuk lingkungan kerja adalah 0.000 dan lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau ($0.000 < 0.05$)

artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Uji secara individual budaya organisasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh tabel 5.20 coefficient model-1 dengan rumusan hipotesis statistic sebagai berikut.

$$H_a: \rho_{yx_2} > 0$$

$$H_0: \rho_{yx_2} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

H_a : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

(a) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(b) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada tabel 5.20 nilai Sig. untuk budaya organisasi adalah 0.000 dan lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Persamaan Struktur Model 1

Tabel 5.21
Output Summary Model-1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.302	4.592

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Kerangka hubungan kausal empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja disusun berdasarkan persamaan struktural berikut ini.

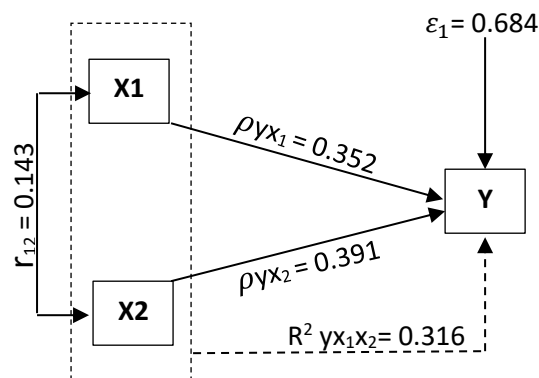
$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{y\varepsilon_1}\varepsilon_1$$

$$= 0.352X_1 + 0.391X_2 + 0.684\varepsilon_1$$

Nilai $R^2_{Y.X_1.X_2}$ atau R_{square} dapat dilihat pada tabel 5.21 model-1 *summary* yang didapat nilai 0.316, adapun untuk mencari variable sisa adalah sebagai berikut.

$$R^2_{y.x_1.x_2} = 0.316$$

$$\rho_{y\varepsilon} = 1 - 0.316 = 0.684$$



Gambar 5.4
Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X1, X2 terhadap Y

5.2.5.2. Menghitung Koefisien Jalur Sub-Struktur 2

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh tabel 5.22 dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$$H_a: \rho_{zx_1} = \rho_{zx_2} = \rho_{zy} \neq 0$$

$$H_o: \rho_{zx_1} = \rho_{zx_2} = \rho_{zy} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

H_a : Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

H_o : Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5.22
Output Anova Model-2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.532	3	311.511	20.206	.000 ^b
	Residual	1480.012	96	15.417		
	Total	2414.544	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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

Dari tabel 5.22 *output* anova di atas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 20.206 dan nilai sig. (0.000). Berdasarkan hasil pengujian statistik untuk model-2 tersebut, dapat diartikan bahwa secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat nilai sig < taraf kesalahan 0.05 (0.000 < 0.05). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh sebab itu pengujian selanjutnya yaitu uji parsial model-2 dapat dilakukan.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 5.23
Output Coefficient Model-2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.413	3.052		3.084	.003
LINGKUNGAN KERJA	.162	.072	.198	2.255	.026
BUDAYA ORGANISASI	.191	.078	.217	2.433	.017
KINERJA	.350	.087	.389	4.026	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji secara individual lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh tabel 5.23 *coefficient* model-2 dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

$$H_a: \rho_{zx_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{zx_1} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

(a) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

(b) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pada tabel 5.23 nilai Sig. untuk lingkungan kerja adalah 0.026 dan lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau ($0.026 < 0.05$) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji secara individual budaya organisasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh tabel 5.23 *coefficient* model-2 dengan rumusan hipotesis statistic sebagai berikut.

$$Ha: \rho_{zx_2} > 0$$

$$Ho: \rho_{zx_2} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

Ha: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

(a) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(b) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada tabel 5.23 nilai Sig. untuk budaya organisasi adalah 0.017 dan lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau ($0.017 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji secara individual budaya organisasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh tabel 5.23 *coefficient* model-2 dengan rumusan hipotesis statistic sebagai berikut.

$$H_a: \rho_{zy} > 0$$

$$H_0: \rho_{zy} = 0$$

Adapun hipotesis dalam bentuk kalimat sebagai berikut.

H_a : Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H_0 : Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pengujian adalah sebagai berikut.

(a) Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(b) Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada tabel 5.23 nilai Sig. untuk kinerja adalah 0.000 dan lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Persamaan Struktur Model-2

Tabel 5.24
Output Summary Model-2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.368	3.926

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Kerangka hubungan kausal empiris lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja disusun berdasarkan persamaan struktural berikut ini.

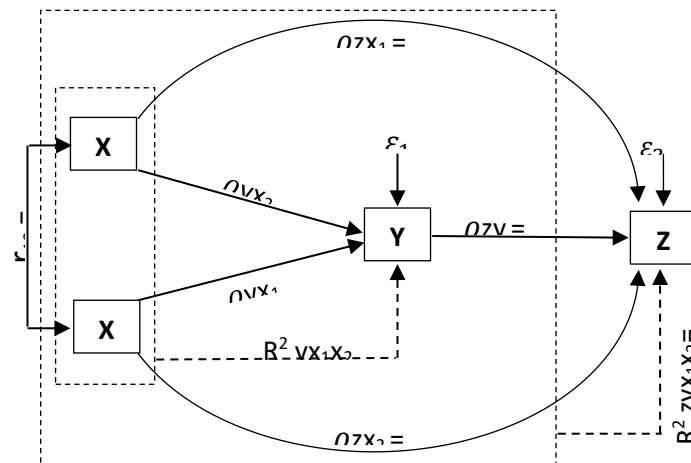
$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{zy}Y + \rho_{z\epsilon_1}\epsilon_1$$

$$= 0.198X_1 + 0.217X_2 + 0.389Y + 0.613\epsilon_1$$

Nilai $R^2_{Z.Y.X_1.X_2}$ atau R_{square} dapat dilihat pada tabel 5.24 model-2 *summary* yang didapat nilai 0.387, adapun untuk mencari variable sisa adalah sebagai berikut.

$$R^2_{z.y.x_1.x_2} = 0.613$$

$$\rho_{z\epsilon} = 1 - 0.387 = 0.613$$



Gambar 5.5
Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X1, X2, dan Y terhadap Z

5.3 Pembahasan

Dari hasil olah data dengan alat bantu program SPSS 24 *for windows*. Maka dapat diperoleh informasi berdasarkan hasil perhitungan dengan model analisis jalur sebagai berikut.

a. Model-1

- 1) Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar $0.352^2 = 0.124$ (12.4%).
- 2) Kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar $0.391^2 = 0.153$ (15.3%).
- 3) Kontribusi lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar $R^2_{square} = 0.316$ atau 31.6% dan sisahnya 68.4% adalah yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

b. Model-2

Pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui Y) dan pengaruh total lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja (Y) terhadap Z dapat penulis uraikan sebagai berikut.

1) Pengaruh X1 ke Z dan X1 ke Z Melalui Y

Pengaruh langsung koefisien lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapat nilai 0.198, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja melalui kinerja adalah:

$$= 0.198 + (0.352 \times 0.389)$$

$$= 0.198 + 0.137$$

$$= 0.335$$

Artinya dapat disimpulkan bahwa total pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0.335

2) Pengaruh X2 ke Z dan X2 ke Z Melalui Y

Pengaruh langsung koefisien budaya organisasi terhadap kepuasan kerja didapat nilai 0.217, sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja melalui kinerja adalah:

$$= 0.217 + (0.391 \times 0.389)$$

$$= 0.217 + 0.152$$

$$= 0.369$$

Artinya dapat disimpulkan bahwa total pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.369

- 3) Nilai kontribusi lingkungan kerja (X1) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) adalah $0.1982 = 3.9\%$
- 4) Nilai kontribusi budaya organisasi (X2) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) adalah $0.2172 = 4.7\%$
- 5) Nilai kontribusi kinerja (Y) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) adalah $0.389^2 = 15.13\%$
- 6) Sedangkan kontribusi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kepuasan pelanggan adalah 0.387 atau 38.7% dan sisahnya 61.3% adalah faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah rangkuman koefisien jalur baik pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z).

Tabel 5.25
Rangkuman Koefisien Jalur Model Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa ε_1 dan ε_2	Total
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y		
X ₁ terhadap Z	0.198	-	-	0.198
	-	$0.198 + (0.352 \times 0.389)$	-	0.335
X ₂ terhadap Z	0.217	-	-	0.217
	-	$0.217 + (0.391 \times 0.389)$	-	0.369
X ₁ X ₂ Y terhadap Z	0.387	-	0.613	1
X ₁ terhadap Y	0.352	-	-	0.352
X ₂ terhadap Y	0.391	-	-	0.391
X ₁ X ₂ terhadap Y	0.316	-	0.684	1

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, serta pembuktian atas hipotesis atau jawaban sementara berdasarkan teori. Maka penulis dapat menguraikan hasil penelitian berdasarkan uji-uji statistik sebagai berikut.

c. Model Struktur 1

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik pada model struktur-1 untuk pembuktian hipotesis pertama adalah terbukti H_a diterima dan H_o ditolak, di mana nilai t hitung $> t$ tabel ($4.149 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial pada model struktur-1 untuk pembuktian hipotesis kedua adalah terbukti H_a diterima dan H_o ditolak, di mana nilai t hitung $> t$ tabel ($4.609 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan pada model struktur-1 untuk pembuktian hipotesis ketiga adalah terbukti H_a diterima dan H_o ditolak, di mana nilai F hitung $> F$ tabel ($22.434 > 3.09$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Model Struktur 2

1) Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik pada model struktur-2 untuk pembuktian hipotesis keempat adalah terbukti H_a diterima dan H_o

ditolak, di mana nilai t hitung $> t$ tabel ($2.255 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.026 < 0.05$). Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik pada model struktur-2 untuk pembuktian hipotesis kelima adalah terbukti H_a diterima dan H_o ditolak, di mana nilai t hitung $> t$ tabel ($2.433 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.017 < 0.05$). Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik pada model struktur-2 untuk pembuktian hipotesis keenam adalah terbukti H_a diterima dan H_o ditolak, di mana nilai t hitung $> t$ tabel ($4.026 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya variabel kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) secara simultan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan pada model struktur-2 untuk pembuktian hipotesis ketujuh adalah terbukti H_a diterima dan H_o ditolak, di mana nilai F hitung $> F$ tabel ($20.206 > 2.69$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Secara statistik pada model struktur-1 didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($4.149 > 1.98$) dan Sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Secara statistik pada model struktur-1 didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($4.609 > 1.98$) dan Sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

Secara statistik pada model struktur-1 didapat nilai F hitung $>$ F tabel ($22.434 > 3.09$) dan Sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

Secara statistik pada model struktur-2 didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($2.255 > 1.98$) dan Sig < 0.05 ($0.026 < 0.05$). Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Secara statistik pada model struktur-2 didapat nilai t hitung $> t$ tabel ($2.433 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.017 < 0.05$). Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

f. Pengaruh kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)

Secara statistik pada model struktur-2 didapat nilai t hitung $> t$ tabel ($4.026 > 1.98$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya variabel kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

g. Pengaruh lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) secara simultan

Secara statistik pada model struktur-2 didapat nilai F hitung $> F$ tabel ($20.206 > 2.69$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian didapat hasil keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik pada model-1 maupun model-2. Berikut ini saran yang dapat penulis berikan berdasarkan temuan-temuan dari hasil penelitian.

a. Lingkungan Kerja

Disarankan sekolah memberikan fasilitas keamanan untuk guru, tercipta komunikasi yang baik antar sesama karyawan serta tata letak ruang kerja sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan guru

b. Budaya Organisasi

Disarankan guru merasa senang dengan pekerjaan yang di tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja, sekolah sebagai suatu organisasi dapat memotivasi guru untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan serta guru siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan.

c. Kinerja

Disarankan guru memiliki kemampuan menjalin kerjasama sesama guru dalam bekerja, guru memahami kurikulum dan dapat mengaplikasikan kepada siswanya dengan baik serta guru dapat merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja

d. Kepuasan Kerja

Disarankan setiap guru membangun kerjasama sesama rekan kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan guru mendapat pujian atas pekerjaan yang dilakukan dari pimpinan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008
- Anonim. Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith dan Newstrom. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Effendi, Muh. Arief. 2009. The Power Of Corporate Governance : Teori dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Juhana, E. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 8(2), 86-98.
- Kusrianto, Bambang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : Sulita.
- Luthans, Fred. 2016. Organization Behavior. New York : Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, AA Anwar P. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT Refika Aditama.
- Marihot Tua Efendi Hariandja 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Grasindo.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Madju.
- Nitisemito, Alek.S, 2010, Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. "Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Rineka Cipta.
- Prestawan, Anang. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan". Surakarta; Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang : Tunggal Mandiri Publishing.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Richard. 2012. Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2016. Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Schein, Edgar H. 2010. Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, MarketStreet. San Fransisco CA.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2010. Psychology & Work Today Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sondang, P.Siagian 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- , 2014. Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development) Untuk Bidang: Pendidikan, Manajemen, Sosial, dan Teknik. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).

Sunarsi, D. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK YAYASAN MARVIN. INOVASI, 5(1), 1-18.

Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPE MIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG TANGERANG. JURNAL SeMaRaK, 2(1).

Sutrisno, Edy. 2014. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.

Wakhid, Gusti A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Jurnal Kindai, Vol. 10 No. 1, Maret 2014.

Wibowo, Agung Edy. 2010. Aplikasi SPSS Dalam Penelitian. Yogyakarta : Gava Media.

Website:

<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/>

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran

1. Honorarium						
Honor	Honor / Jam (Rp)	Waktu (Jam / Minggu)	Minggu	Honor per Tahun (Rp)		
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3
Pelaksana 1	9375	12	36	Rp. 4.050.000,00		
Pelaksana 2	8333	9	36	Rp. 2.700.000,00		
Sub				Rp. 6.750.000,00		

2. Pembelian Bahan Habis Pakai						
Material	Justifikasi Pembelian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)		
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3
Bahan Habis pakai 1	ATK	1 Paket	1.250.000,00	Rp. 1.250.000,00		
Bahan habis pakai 2	Fotocopy	1 Paket	600.000,00	Rp. 600.000,00		
Bahan habis pakai 3	Surat Menyurat	5 Paket	100.000,00	Rp. 500.000,00		
Bahan habis pakai 4	Penyusunan Laporan	1 Paket	750.000,00	Rp. 750.000,00		
Bahan habis pakai 5	Cetak	5 Paket	200.000,00	Rp. 1.000.000,00		
Bahan habis pakai 6	Penjilidan Laporan	5 Paket	50.000,00	Rp. 250.000,00		
Bahan habis pakai 7	Publikasi	1 paket	500.000,00	Rp. 500.000,00		
Bahan habis pakai 8	Pulsa	8 paket	100.000,00	Rp. 800.000,00		
Bahan habis pakai 9	Internet	1 paket	300.000,00	Rp. 300.000,00		
Sub Total				Rp. 5.950.000,00		

3. Perjalanan						
Material	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)		
				Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3
Perjalanan untuk biaya survei / sampling data	survey/sampling/dll.	10 Paket	250.000,00	Rp. 2.500.000,00		
	Konsultasi Ahli	4 Paket	500.000,00	Rp. 2.000.000,00		
	Proses Pelaporan	1 paket	250.000,00	Rp. 250.000,00		
Seminar Dalam Negeri	Seminar Prosiding	1 Paket	1.500.000,00	Rp. 1.500.000,00		
Biaya Akomodasi-Konsumsi	survey / sampling / dll.	40 Paket	25.000,00	Rp. 1.000.000,00		
Sub Total				Rp. 7.250.000,00		
Total Anggaran Yang Diperlukan Setiap Tahun				Rp. 19.950.000,00		
Total Anggaran Yang Diperlukan Seluruhnya				Rp. 19.950.000,00		

REALISASI BELANJA

No	Uraian	Jumlah
01	Bahan 1. Pembelian ATK 2. Bahan Penelitian (Habis Pakai)	1,700,000
02	Pengumpulan Data 1. HR Sekretariat 2. Uang Harian 3. FGD Persiapan Penelitian 4. Biaya Konsumsi 5. Transport 6. HR Petugas Survey 7. HR Pembantu Peneliti	5,250,000
03	Analisis Data (Termasuk Sewa Peralatan) 1. HR Sekretariat 2. HR Pengolah Data	1,450,000
04	Pelaporan, Luaran Wajib dan Luaran Tambahan 1. Penyusunan Laporan 2. Poster 3. Souvenir Narasumber 4. Publikasi Artikel (Jurnal) 5. Pengurusan ISBN 6. Biaya Cetak Buku 7. Luaran Hak Cipta / HKI	1,250,000
05	Sisa Biaya Tahap 2 1. Jurnal ISBN 2. Buku ISBN 3. Sertifikat HKI 4. Cetak Buku	3,950,000
Jumlah		13.600.000

Lampiran 2. Susunan Organisasi Tim Pengusulan Penelitian Dosen Pemula

No.	Nama	Instansi	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (Jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Ketua : Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.	Universitas Pamulang	Ekonomi	12 Jam/Minggu	Mengkoordinasikan Proses pengumpulan data. Mengkoordinasikan Pemakaian instrumen penelitian berupa transkrip wawancara terbuka. Mengkoordinasikan narasumber yang tepat untuk mendapatkan data yang valid Mengkoordinasikan analisis data, dan interpretasi data Mengkoordinasikan penyusunan laporan akhir penelitian. Mengkoordinasi penyusunan laporan akhir penelitian Mengkoordinasikan

					publikasi hasil penelitian dalam seminar nasional/prosiding. Bertanggung jawab terhadap hasil pelaporan penelitian mulai dari laporan harian, laporan kemajuan, dan laporan akhir. Bertanggung jawab terhadap anggaran penelitian
2.	Paeno, S.E., M.M.	Universitas Pamulang	Ekonomi	12 Jam/Minggu	Membantu ketua dalam proses pengumpulan data. Membantu ketua dalam menyiapkan instrumen penelitian berupa transkrip wawancara terbuka. Membantu ketua dalam mencari narasumber yang tepat untuk

					mendapatkan data yang valid Membantu ketua dalam analisis data dan interpretasi data Membantu ketua dalam penyusunan laporan akhir penelitian. Membantu ketua dalam penyusunan laporan akhir penelitian Membantu ketua dalam publikasi hasil penelitian dalam seminar nasional/prosiding. Membantu ketua terhadap hasil pelaporan penelitian mulai dari laporan harian, laporan kemajuan, dan laporan akhir. Membantu ketua dalam anggaran penelitian
--	--	--	--	--	--

Lampiran 3. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan) 2018 – 2019									
		6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1.	Pelaksanaan Persiapan Penelitian										
	a. Perizinan dengan lembaga terkait										
	b. Penetapan lokasi penelitian										
	c. Pertemuan awal anggota penelitian										
	d. Penetapan lokasi tempat tinggal sementara bagi peneliti										
	e. Rancangan dan Penetapan jadwal penelitian										
	f. Penetapan bentuk rancangan penelitian										
	g. Persiapan penyusunan instrument penelitian										
2.	Pelaksanaan pra penelitian										
	a. Penetapan survei lapangan pra penelitian										
	b. Pertemuan anggota pra penelitian										
	c. penyusunan laporan pra penelitian										
3.	Sosialisasi dan Penetapan pelaksanaan penelitian										
	a. Sosialisasi penelitian										
	b. Pertemuan anggota penetapan sosialisasi										
	c. Uji pakar										

4.	Pengadaan alat dan bahan penelitian										
	a. pembelian alat-alat penunjang										
	b. pembelian bahan habis pakai										
5.	Pelaksanaan Studi Pustaka										
	a. Pencarian data pendukung penelitian via internet										
	b. Pencarian dan pembahasan beberapa penelitian terkait peneliti										
	c. Studi pustaka										
	d. Penyusunan bahan studi perpustakaan										
6.	Pelaksanaan pengambilan data di lapangan										
	a. Pertemuan anggota persiapan pengambilan data di lapangan										
	b. Koordinasi dengan pihak kampus di lokasi penelitian										
	c. Koordinasi pengambilan data oleh petugas lapangan										
	d. Penyusunan data hasil pengambilan data di lapangan										
7.	Pelaksana Analisis Data										
	a. Pertemuan anggota persiapan analisis data										
	b. Mempersiapkan bahan analisis data										
	c. Penyusunan bahan hasil analisis data										

8.	Penyusunan Laporan Akhir										
	a. Pertemuan anggota persiapan penyusunan laporan akhir										
	b. Melakukan penyusunan konsep laporan akhir										
	c. Penyusunan laporan akhir										
	d. Konsultasi pakar hasil laporan akhir										
	e. Penyusunan bahan untuk presentasi										
	f. Persiapan untuk pelaksanaan seminar hasil penelitian										
9.	Pengadaan dan Pengiriman laporan										
	a. Pelaksanaan penggandaan laporan akhir										
	b. Pengiriman laporan akhir										
10.	Publikasi Hasil Penelitian										
	a. Penyusunan naskah artikel ilmiah										
	b. Pemuatan naskah artikel ilmiah pada jurnal terakreditasi										
	c. Persiapan presentasi hasil penelitian										
	d. Publikasi hasil penelitian dalam Seminar Nasional										

Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota Tim Pengusul

Biodata Ketua

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Jabatan fungsional	Asisten Ahli
4.	NIP/NIK/Identitas Lainnya	3174056911790015
5.	NIDN	0429117905
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bandung, 29 November 1979
7.	E-Mail	denoksunarsi@gmail.com
8.	Nomor Telepon/HP	0877-0009-7751
9.	Alamat Kantor/Instansi	Universitas Pamulang
10.	No. Telepon/Faks	021 – 741-2566
11.	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1 = 200 orang S-2 = - orang S-3 = - orang
12.	Mata Kuliah yang Diampu	1. MSDM 2 2. Perencanaan SDM 3. Seminar Perencanaan SDM 4. Seminar SDM

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Indraprasta PGRI	Universitas Pamulang	
Bidang Ilmu	Bahasa dan Seni	Manajemen	
Tahun Masuk-Lulus	2006-2011	2013-2015	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Efektifitas penggunaan bahan ajar Realia terhadap hasil belajar kosa kata Bahasa Inggris pada SD BPAI Jakarta Selatan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin	

Nama Pembimbing/Promotor	Suparman, S. Pd., M. Pd Dr. Gustaman Saragih, S. Pd., M. Pd	Dr. Umi Rusilowati, M.M. Dr. Suhaya, M.M.	
--------------------------	---	---	--

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Rp.)
1.	2016	Hubungan Pengendalian Diri Dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Semester I, Kelas 510 Dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan)	Internal Kampus	3.000.000,-
2.	2016	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang)	Swa Mandiri	3.000.000,-
3.	2016	Pengaruh Minat, Motivasi dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn akademik 2015-2016)	Swa Mandiri	3.000.000,-
4.	2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank DKI Cabang Pembantu	Swa Mandiri	3.000.000,-

		Pondok Labu - Jakarta Selatan		
5.	2018	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang selatan. Tahun akademik 2016-2017)	Swa Mandiri	3.000.000,-
6.	2018	Analisis Kompetensi Profesional Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor	Swa Mandiri	3.000.000,-
7.	2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan	Swa Mandiri	3.000.000,-
8.	2018	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mercolade Tangerang Selatan	Internal Kampus	3.000.000,-
9.	2018	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat	Swa Mandiri	3.000.000,-
10.	2018	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Jakarta Pusat	Swa Mandiri	3.000.000,-
11.	2018	Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat	Swa Mandiri	3.000.000,-

		Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) BIMASDA Kota Tangerang Selatan		
12.	2018	Pelatihan Manajemen Pengembangan Diri Bagi Penerima Beasiswa RZIS UGM Dan Dompot Shalahudin Yogyakarta	Swa Mandiri	3.000.000,-
13.	2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin	Swa Mandiri	3.000.000,-

**Tulisan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DRPM maupun dari sumber lainnya.*

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Rp.)
1.	2016	Panitia Penyuluhan Pengolahan dan Pemilahan sampah organik/anorganik serta pembuatan pupuk kompos pada TPS KSM Puri Resik RW 05 Pamulang Kel. Benda Baru	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
2.	2016	Panitia Pelatihan kewirausahaan dan strategi pemasaran yang tepat, cepat dan tanggap dalam pelayanan online	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
3.	2016	Anggota Laporan Efektivitas Manajemen Waktu untuk meningkatkan motivasi belajar anak-anak yatim piatu di yayasan yatim piatu Al Farizy Center	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
4.	2016	Panitia Pendistribusian Hewan Kurban	- Swamandiri	4.000.000

			- Internal kampus	
5.	2016	Narasumber Bersama membangun Garut	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
6.	2016	Peserta Pelatihan Penilai (Surveyor) daerah bebas jentik dalam rangka manajemen lingkungan bebas DBD	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
7.	2017	Peserta Kerjasama Dengan Diskop UKM Perdagangan dan Perindustrian Dan STIE Dr. Khez Muttaqien	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
8.	2016	Peserta Manajemen program pemberantasan sarang nyamuk (PSN) yang berkesinambungan menuju lingkungan pemukiman yang sehat	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
9.	2017	Peserta Menumbuh Kembangkan Potensi Remaja Masjid	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
10	2017	Anggota Laporan Indahnya Hidup Dengan Berbagi Bertepatan dengan Pelaksanaan Idul Adha (10 Dzulhijah 1438 H)	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
11.	2017	Bendahara Penyuluhan Menabung Dan pengenalan Investasi Pada Masyarakat Di yayasan Al Hidayah Cinere	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
12.	2017	Peserta Pelatihan Pengembangan Diri Bagi Warga belajar PKBM Insan Karya	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000

13.	2017	Koordinator Acara Pelatihan pengembangan Diri Bagi Warga Belajar PKBM Insan Karya Tangerang Selatan	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
14.	2017	Narasumber Pelatihan pemetaan Potensi Dasar Dan Pengelompokan Serta Pembekalan Life Skill Pada PKBM Insan Karya	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
15.	2017	Peserta Peningkatan Kemampuan Komunikasi Dan Teknik Pemesaran Serta Penyusunan Business Plan Pada PKBM Insan Karya	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
16.	2017	Peserta Pemanfaatan Potensi Lokal Untuk Peningkatan Ekonomi	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
17.	2017	Narasumber Pemanfaatan Potensi Lokal Untuk Peningkatan Ekonomi	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
18.	2018	Narasumber Pelatihan Menulis Cerita	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
19.	2018	Narasumber Pelatihan Manajemen Pengembangan Diri	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
20.	2018	Bendahara Pelatihan Wirausaha Bagi Pemuda	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
21.	2018	Peserta Penyuluhan Manajemen Pengendalian Potensi Diri	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
22.	2018	Peserta Manajemen Pengelolaan Masjid	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
23.	2018	Peserta Implementasi Kualitas Produk	- Swamandiri - Internal	4.000.000

			kampus	
24.	2018	Peserta Pemberdayaan Usaha Kreatif	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
25.	2018	Peserta Penyuluhan Manajemen Pengendalian Potensi Diri	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
26.	2018	Anggota Inklusi Akuntansi Dana Desa	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
27.	2018	Sekretaris Membangun Motivasi Peningkatan	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
28.	2018	Narasumber Membangun Peningkatan Ekonomi	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
29.	2018	Narasumber Penyuluhan Menumbuhkan Motivasi	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
30.	2018	Narasumber Penyuluhan Pemberdayaan Karang Taruna	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
31.	2018	Narasumber Penyuluhan Manajemen Pemanfaatan SDA	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
32.	/2018	Narasumber Pengenalan Kosakata Bahasa Inggris	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000
33.	2018	Narasumber Anak Kita Masa Depan Kita	- Swamandiri - Internal kampus	4.000.000

**Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema pengabdian kepada masyarakat DRPM maupun dari sumber lainnya.*

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1.	Hubungan Pengendalian Diri Dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Semester I, Kelas 510 Dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan)	KREATIF	3/2/2016
2.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang)	PARIPURNA	6/1/2016
3.	Pengaruh Minat, Motivasi dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn akademik 2015-2016)	PROCEEDING	1/1/2016
4.	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank DKI Cabang Pembantu Pondok Labu - Jakarta Selatan	JENIUS	1/1/2018
5.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang. Tangerang selatan. Tahun akademik 2016-2017)	MANDIRI	1/2/2018
6.	Analisis Kompetensi Profesional Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan	Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, (JIPIS)	26/1/2018

	Parung Panjang Kabupaten Bogor		
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan	JENIUS	1/2/2018
8.	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mercolade Tangerang Selatan	KREATIF	6/1/2018
9.	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat	FORKAMMA	1/2/2018
10.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Jakarta Pusat	SEMARAK	1/1/2018
11.	Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) BIMASDA Kota Tangerang Selatan	KREATIF	6/2/2018
12.	Pelatihan Manajemen Pengembangan Diri Bagi Penerima Beasiswa RZIS UGM Dan Dompot Shalahudin Yogyakarta	Jurnal Pengabdian Dharma Laksana,	1/1/ 2018
13.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin	INOVASI	5/1/2018

F. Pemakalah Seminar Ilmiah dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel	Waktu dan Tempat
1.	Peserta	Toefl Prediction Test	17/06/2016 Universitas Pamulang
2.	Peserta	Mempersiapkan Pemimpin tangguh dan Berakhlak Mulia	16/07/2016 Universitas Pamulang
3.	Peserta	Peran Lobby dan Negosiasi dalam Perilaku Bisnis	13/08/2016 Universitas Pamulang
4.	Peserta	Public Speaking	15-16/08/2016 Universitas Pamulang
5.	Peserta	Diskusi Publik Himpunan Mahasiswa Manajemen & Pembukaan Sekolah Anti Korupsi Tangerang Angkatan 3	16/08/2016 Universitas Pamulang
6.	Peserta	Global Educational Supplies and Solutions Exhibition and Conference Indonesia 2016	14-16/09/2016 Jakarta Convention Centre
7.	Peserta	Seminar Nasional "Pendidikan untuk Indonesia masa depan"	14/09/2016 Universitas Pamulang
8.	Peserta	Pelatihan Intensif Jurnal Internasional	15/09//2016 Jakarta Convention Centre
9.	Peserta	Semnas Indonesia Economic Outlook 2016	19/11/2016 Universitas Pamulang
10.	Penyaji	Semnas Mewujudkan Kerja Nyata Anak Bangsa di Era Perdagangan Bebas	1-3/10/2016 Universitas Pamulang
11.	Peserta	Event Hari Koperasi ke - 69	13-16/10/2016 Pemkot Tangsel
12.	Peserta	Semnas Penerapan Perda Syariah Antara Doktrin dan Toleransi	23/11/2016

			Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah
13.	Peserta	Semnas Peluang dan Tantangan Pasar Modal Syariah Indonesia di Era MEA	20/12/2016 Universitas Pamulang
14.	Peserta	Seminar Internasional Achieving Success Through Enhancement of Grooming	14/01/2017 Universitas Pamulang
15.	Peserta	Pemasyarakatan Kewirausahaan	30/03/2017 Universitas Pamulang
16.	Peserta	Workshop Manfaat & Konservasi Bambu di Dusun Tapos, Desa Sukaharja, Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor, Jawa Barat	16-21/04/2017 Dusun Tapos, Desa Sukaharja, Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor, Jawa Barat
17.	Instruktur	Pemberdayaan SDM Dalam Menghadapi Persaingan Global	7-9/06/2017 Universitas Pamulang
18.	Peserta	Majelis Permusyawaratan Rakyat Sosialisasi Empat Pilar	21-22/07/2017 Universitas Pamulang
19.	Peserta	Seminar dan Talkshow Kewirausahaan Pembangunan Kewirausahaan dan Ketahanan Ekonomi Bangsa	21/07/2017 Universitas Pamulang
20.	Peserta	Pemerintah Kota Tangerang Selatan Dinas Lingkungan Hidup Kegiatan Bimbingan Teknis Pengelolaan Sampah Pada Tenaga pendidik	28-29/08/2017 Universitas Pamulang
21.	Peserta	Semnas Membentuk Calon pendidik Berkarakter dan Kreatif Untuk Mempersiapkan generasi Unggul dan Berdaya Saing	23/09/2017 Universitas Pamulang

22.	Peserta	Global Edicational Supplies and Solutions Exhibition and Conference Indonesia 2017	27-29/09/2017 Jakarta Convention Centre
23.	Peserta	Seminar Nasional dan Kongres IV Asosiasi Dosen Indonesia	27-29/09/2017 Jakarta Convention Centre
24.	Peserta	Semnas Manajemen Di Era Global Dalam Perspektif Teori Dan Praktik	21/10/2017 Universitas Pamulang
25.	Peserta	Seminar Motivasi Mewujudkan Mimpi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Spiritual	28/10/2017 Universitas Pamulang
26.	Narasumber	Tentang UU Perlindungan Anak san Kekerasan Dalam Rumah Tangga	12/11/2017 Universitas Pamulang
27.	Panitia	Kegiatan Kuliah Umum Menciptakan Wirausaha Pemula	27/11/2017 Universitas Pamulang
26.	Peserta	Raih Prestasi Demi Daya Saing & Nilai Ekonomi Masa Depan	08/12/2017 Universitas Pamulang
29.	Peserta Seminar Perpajakan	"Taxation Aspect on Digital Economy"	13/12/2017 Universitas Pamulang
30.	Peserta	Good Corporate Governance : Good University Governance Sebagai Tantangan Tercapainya Tata Kelola Perguruan Tinggi Yang Baik	16/12/2017 Universitas Pamulang
31.	Peserta	Seminar Kepemimpinan Masa Depan Berbasis Nilai - Nilai Religius	21/12/2017 Universitas Pamulang
32.	Panitia	Menuju Universitas Kewirausahaan Melalui Pemberdayaan Ekonomi Kampus	05/03/2018 Universitas Pamulang
33.	Peserta	Sosialisasi Pembelajaran Dan Praktek Kewirausahaan	28/02/2018 Universitas Pamulang

34.	Peserta	Workshop Full Day Strategi Memenangkan Hibah RistekDikti	16/04/2018 Universitas Pamulang
35.	Peserta Seminar	Auditing "Profesi Auditor di Era Digital : Peluang dan Tantangan "	12/05/2018 Universitas Pamulang

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	Bahan Ajar Seminar Perencanaan SDM	2018	241	Asmoro Mediatama

H. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Nomor P/ID
1.	-	-	-
2.			
3.			
4.			
Dst.			

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1.	-	-	-	-
2.				
Dst.				

J. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi, atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1.	-	-	-
2.			
Dst.			

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan. Saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini peneliti buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Dosen Pemula.

Tangerang Selatan, 15 Oktober 2019
Ketua Peneliti,



Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.
NIDN : 0429117905

Biodata Anggota

A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	PAENO, S.E., M.M.
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki
3.	Jabatan fungsional	Assistant Ahli
4.	NIP/NIK/Identitas Lainnya	3674060108710004
5.	NIDN	0401087103
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Jogjakarta, 01-08-1971
7.	E-Mail	Eno.paeno59@gmail.com
8.	Nomor Telepon/HP	081311484230
9.	Alamat Kantor	Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Pamulang Barat, Pamulang Bar., Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417
10.	No. Telepon/Faks	(021) 741-2566 atau 7470 9855 Faks : (021) 7412566
11.	Lulusan yang telah dihasilkan	S-1 = 32 orang S-2 = orang S-3 =orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	1. MSDM-II (<i>Manajemen Sumber Daya Manusia-II</i>) 2. SIM (<i>Sistem Informasi Manajemen</i>) 3. MSDM INTERNASIONAL (<i>Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional</i>) 4. PENGANTAR MANAJEMEN 5. MSDM-I (<i>Manajemen Sumber Daya Manusia-I</i>) 6. MANAJEMEN STRATEGI 7. PERENCANAAN SDM (<i>Sumber Daya Manusia</i>) 8. SEMINAR PERENCANAAN SDM (<i>Sumber Daya Manusia</i>) 9. PKN (<i>Pendidikan Kewarganegaraan</i>)

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Pamulang	Universitas Pamulang	-
Bidang Ilmu	Ekonomi	Ekonomi	-
Tahun Masuk-Lulus	2009 - 2013	2013 - 2015	-
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Niko Resources Ltd beltway Office 3th floor	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd (Jl. Letjen TB. Simatupang, No.41 Jakarta)	-
Nama Pembimbing/Promotor	Zaenal Abidin, S.Pd, M.Si	1.Dr.Ir.H.Sarwani, M.T.,M.M. 2.Dr.Amin K.Elfachmi, S.E., S.Pd., M.M.	-

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta (Rp.))
1.	Vol.1 No.2, ISSN:2580-3220 Hal: 146-170, Tahun 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd di Jakarta)	- Dana Pribadi	-
2	Vol.1 No.3,	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja	Dana Pribadi	

	P-ISSN:2581-2769. E- ISSN:2598-9502. Hal: 290-306, Tahun 2018	Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Agra Energi Indonesia di Jakarta)		
--	--	--	--	--

**Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DRPM maupun dari sumber lainnya.*

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber*	Jumlah (Juta (Rp.))
1.	2016	Menyiapkan Pemuda Dalam Memasuki Dunia Usaha (<i>Vila Dago Rw.20 Benda Baru Pamulang</i>). 2016	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-
2.	2017	Pelatihan Kewirausahaan Tanaman Sayur-Mayur Dengan Teknik Hidroponik Menggunakan MediaParalon Guna Meningkatkan Perekonomian Keluarga Pada MTs Insan Madani. (Tegal Lega, Bogor) 2017	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-
3.	2017	Pelatihan Kewirausahaan Melalui Pengolahan Sampah Dalam	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-

		Upaya Meningkatkan Perekonomian Warga Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ar Rahman. (Rawakalong, Parung, Bogor) 2017		
4.	2018	PKM Penyuluhan Bersama Membangun Manajemen Yang Positif dan Pemberian Santunan Kepada Warga Yang Berhak Menerima, (di Dusun Klepu, Rejosari, Semin Gunung Kidul Daerah Istimewa Yogyakarta).	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-
5.	2018	Pentingnya Mengelola Keuangan Sejak Usia Dini Siswa/Siswi Taman Kanak-Kanak Untuk Mendorong Dan Menanamkan Budaya Hemat (di Deutsche Schule Jakarta) 2017	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-

6	2018	Anak-Anak kita Masa Depan Kita (di Tangerang Selatan) 2018	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-
7	2018	Penyuluhan Pemberdayaan Karang Taruna Untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat (di Kampung Cikoleang) 2018	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-
8	2018	Membangun Motivasi Peningkatan Ekonomi Masyarakat (Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin) 2018	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-
9	2018	Pemberdayaan Anak Jalanan Dalam Meningkatkan Motivasi Pendidikan Pada Komunitas Taman Baca Flyover Balaraja. 2018	Universitas Pamulang	Rp. 1.000.000,-

**Tulisan sumber pendanaan baik dari skema pengabdian kepada masyarakat DRPM maupun dari sumber lainnya.*

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1.	- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd di Jakarta)	Mandiri	- Vol.1 No.2, ISSN:2580-3220 Hal: 146-170, Tahun 2017
2.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Agra Energi Indonesia di Jakarta)	Jenius	Vol.1 No.3, P-ISSN:2581-2769. E- ISSN:2598- 9502. Hal: 290-306, Tahun 2018

F. Pemakalah Seminar Ilmiah dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel	Waktu dan Tempat
1.	-	-	-
2.			
3.			
4.			
Dst.			

G. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Nama Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	-	-	-	-
2.				
3.				
4.				
Dst.				

H. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Nomor P/ID
1.	-	-	-
2.			
3.			
4.			
Dst.			

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial lainnya dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1.	-	-	-	-
2.				
3.				
4.				
Dst.				

J. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi, atau institusi lainnya)

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1.	Better Me, Better Life	Universitas Pamulang	2011
2.	Meningkatkan SDM Untuk Menghadapi Globalisasi	Universitas Pamulang	2011
3.	Manajemn Hulu Dalam Pemberdayaan SDM	Universitas Pamulang	2014
4	Strategi Komunikasi Dalam Memenangkan Bisnis	Universitas Pamulang	2015
5	Kajian Ilmiah Ilmu statistik Dalam Membangaun Ilmu Manjemen Dari Teori Ke Praktik	Universitas Pamulang	2015
6	Perpektif Pendidikan Berkarakter Masyarakat Multikultur	Universitas Pamulang	2012
7	First Aid Training Level Two	Niko Resources Ltd	2010

8	Partisipasi Pemilihan Umum Tangerang Selatan (Walikota)	KPU Tang-Sel	2010
9	Partisipasi Pemilihan Umum Tangerang Selatan (Gubernur)	KPU Tang-Sel	2011
10	Pelatihan Seni Mengajar (Micro Teaching)	Universitas Pamulang	2016
11	Achieving Success Through Enhancement Of Grooming	Universitas Pamulang	2017
12	Raih Prestasi Demi Daya Saing & Nilai Ekonomi Masa Depan	Universitas Pamulang	2017
13	Menciptakan Wirausaha Pemula	Universitas Pamulang	2017
14	Sosialisasi Empat Pilar MPR RI	Universitas Pamulang	2017
15	Dedication Commitment And Loyalty To Niko Resources Ltd	Niko Resources Ltd	2012
16	Statement Of Participation And Compliance	Niko Resources Ltd/ELT	2013
17	Taxation Aspect On Digital Economy	Universitas Pamulang	2017
18	Pelatihan Penyusunan Buku Ajar Dan Konten Online Learning	Universitas Pamulang	2016

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan. Saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini peneliti buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Dosen Pemula.

Tangerang Selatan, 15 Oktober 2019
Anggota Peneliti,



Paeno, S.E., M.M.
NIDN : 0401087103