

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOORDINASI DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

KATON BAGAS PRASETIYO

NPM: 1802120262



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KATON BAGAS PRASETIYO
NPM : 1802120262

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOORDINASI, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KATON BAGAS PRASETIYO
NPM : 1802120262

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOORDINASI, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 11 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Fani Sartika, SE., MM
NIK. 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



Katon Bagas Prasetiyo

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Katon Bagas Prasetyo
NPM : 1802120262
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOORDINASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2023



Yang Menyatakan,

Katon Bagas Prasetyo

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran *Allah SWT* atas segala limpahan Rahmat, Inayah, Taufik dan Hinayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dalam bentuk dan isi yang masih sangat sederhana ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Semoga Skripsi ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan, petunjuk maupun pedoman bagi pembaca khususnya dalam bidang studi ekonomi manajemen.

Namun Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian Skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana penelitian ini.
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para Staf Pengajar yang telah membekali penulis dengan ilmu Pengetahuan.
3. Ibu Tuwisna ,S.E.M.M, ketua Laboratoriun Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Sulfitra, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana penelitian ini.
5. Yang Mulia Ayahanda dan ibunda tercinta atas segala doa, semangat, ridho dan kasih sayang yang selalu tercurah.
6. Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang telah berkenan mengisi kuesioner.
7. Buat keluarga besar yang telah memberi perhatian dan dukungan selama penulis melaksanakan studi di Kota Banda Aceh.
8. Buat sahabat-sahabat angkatan 2018 yang telah banyak memberikan bantuan moril.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 8 Februari 2023
Penulis

KATON BAGAS PRASETIYO

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Efektivitas Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja	10
2.1.1.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	11
2.1.1.3 Indikator Efektivitas Kerja	13
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2 Bentuk-bentuk Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.3 Koordinasi	20
2.1.3.1 Pengertian Koordinasi.....	20
2.1.3.2 Manfaat Koordinasi	22
2.1.3.3 Tipe dan Sifat Koordinasi	22
2.1.3.4 Indikator Koordinasi	23
2.1.4 Budaya Kerja.....	24
2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja.....	24
2.1.4.2 Manfaat Budaya Kerja.....	26
2.1.4.3 Indikator Tanggungjawab.....	26
2.2. Penelitian Sebelumnya	27
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 34
3.1 Desain Penelitian	34
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	34
3.1.2 Jenis Penelitian.....	34

3.1.3 Horizon Waktu.....	34
3.1.4. Unit Analisis	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Operasional Variabel	37
3.5 Peralatan Analisis Data	38
3.6 Pengujian Data.....	39
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	39
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	41
3.6 Pengujian Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
45	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.....	45
4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	47
4.2. Karakteristik Responden.....	48
4.3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.3.1 Variabel Efektivitas Kerja	50
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja	52
4.3.3 Variabel Koordinasi Kerja	53
4.3.4 Variabel Budaya Kerja.....	55
4.4. Hasil Pengujian Data.....	58
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	58
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	59
4.5. Hasil Analisis dan Pembahasan	62
Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi dan Budaya Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	62
4.5.1. Koefisien Regresi Linier Berganda.....	62
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi	64
4.5.3. Pengujian Hipotesis	65
4.5.4.1 Pengujian Secara Simultan	65
4.5.4.2 Pengujian Secara Parsial	66
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran-saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden/ Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.....	48
Tabel 4.2 Gambaran Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh	50
Tabel 4.3 Gambaran Lingkungan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.....	52
Tabel 4.4 Gambaran Koordinasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.....	53
Tabel 4.5 Gambaran Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.....	55
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.9. Hasil Analisis Model Regresi	62
Tabel 4.10. Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi.....	64
Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji F	65
Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 PP-Plot Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.1 Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOORDINASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**

OLEH

NAMA : KATON BAGAS PRASETIYO

NIM : 1802120262

Pembimbing :

1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
2. Sulfitra S.Si, MS.i

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja. Populasi penelitian seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 142 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 59 pegawai. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin. Hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Peran lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh masih kurang dominan sehingga masih banyak variabel lainnya yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada instansi ini.

Kata kunci: Lingkungan kerja, koordinasi, budaya kerja dan efektivitas kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk menumbuh dan mengembangkan harkat, martabat dan karakter manusia secara menyeluruh di suatu negara. Negara-negara maju telah membuktikan bahwa pendidikan mempunyai kontribusi dan pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Karena dengan Pendidikan yang baik SDM di sebuah negara akan lebih baik. Sekolah yang bermutu menjadi basis dalam menghasilkan SDM yang bermutu. Untuk itu pemantauan dan peningkatan terhadap kualitas Pendidikan di sekolah-sekolah di semua negara tidak akan pernah habisnya. Tak terkecuali kondisi ini juga berlangsung di Indonesia.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang menghadapi tantangan tersendiri dalam meningkat kualiatas Pendidikan. Menurut hasil survei *Politic and Economic Risk Consultan*, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 Negara di Asia atau tepatnya di bawah posisi Negara Vietnam. Menurut *The World Economic Forum Swedia* Indonesia memiliki energi saing yang rendah yaitu berada pada posisi 37 dari 57 negara sedang berkembang (Nugroho *et al.*, 2021:60). Untuk itu pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional serta dengan dukungan seluruh perangkat kerja Dinas Pendidikan Nasional yang tersebar di daerah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional sebagai salah satu pilar dalam meningkatkan kemajuan bangsa.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemerintah dalam bidang Pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota. Secara lebih rinci tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh mencakup pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari jenjang taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga Bimbel. Untuk melaksanakan tujuan tersebut Dinas Pendidikan perlu mendapat dukungan SDM yang bermutu dengan tugas-tugas yang efektif.

Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah sejauhmana pegawai telah bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan, jumlah tugas yang dibutuhkan dalam waktu yang diharapkan tanpa banyak kesalahan. Pegawai yang efektif adalah pegawai yang mampu bekerja lebih cepat atau sesuai dengan waktu yang diharapkan, serta dapat bekerja dengan prosedur dan ketentuan kerja tanpa harus banyak menghadapi masalah dan kendala sehingga tugas-tugas yang di kerjakan dapat selesai sesuai dengan jumlah dan mutu yang diinginkan. Namun tidak semua pegawai dapat bekerja secara efektif.

Meningkatnya tuntutan semua pihak terhadap peran dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa yang terus menurun saat ini membuat pekerjaan-pekerjaan yang

lebih efektif sangat dibutuhkan di setiap bidang kerja. Namun dalam realita jika dilihat lebih dekat masih terdapat sejumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang bekerja tidak efektif. Mereka terkadang disibukan oleh gadget yang mereka punya maupun oleh tugas-tugas sendiri yang tidak ada kaitannya dengan tugas-tugas instansi. Kondisi ini membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan jumlah tugas yang dibutuhkan sesuai dengan standar waktu yang serta tingkat kebenaran yang diharapkan oleh banyak pihak. Sehingga ada sejumlah pekerjaan yang harus direvisi dan harus dikerjakan ulang pada akhir jam kerja oleh pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh termasuk diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya kerja dan budaya kerja.

Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh tidak berada sendiri dalam ruangan yang kosong namun juga dipenuhi dengan berbagai elemen, fasilitas dan bahkan manusia sebagai wujud untuk mencapai satu tujuan dari program kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Seluruh elemen yang terdapat dalam ruangan kerja termasuk hubungan-hubungan kerja dengan pihak di luar serta berbagai kondisi dan kebijakan kerja yang dapat mengendalikan dan merubah persepsi-persepsi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di kenal dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang berlangsung di sekitar aktivitas pegawai dan dihadapi oleh pegawai selama melaksanakan tugas. Lingkungan kerja menjadi tempat dimana pegawai

menghabiskan sebahagian waktu hidupnya untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan memperoleh penghasilan hidup.

Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat terlihat dari dua bentuk yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik yaitu kondisi yang dirasakan pegawai dari aspek pencahayaan, kebersihan ruangan, teraturan fasilitas kerja dan tingkat kebisingan yang disebabkan oleh kepadatan dan kebisingan suara pegawai. Sementara lingkungan non fisik yaitu kondisi yang dirasakan pegawai dari interaksi perilaku pimpinan, teman kerja, prosedur kerja serta pengawasan kerja yang berpotensi menimbulkan kesalahan-kesalahan serta konflik kerja yang kemudian menghambat pekerjaan pegawai. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak aman, bising, kurangnya lampu penerangan serta banyak gangguan akan membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu dan sesuai standar yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya karena lingkungan kerja pada Instansi ini terkait dengan berbagai perilaku hubungan manusia dan pengaturan benda-benda (fasilitas kerja dan peralatan mobiler) yang berpotensi memicu kekacauan dalam fikiran pegawai dan membuat pegawai tidak dapat berfikir secara lebih leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

Begitu juga secara subjektif di saat semua fasilitas fisik telah tersedia secara nyaman dan memadai di lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kota Banda Aceh, namun lingkungan non fisik seperti hubungan kerja antara pegawai dengan atasan atau pegawai dengan sesama pegawai justru sangat sensitif dalam memunculkan berbagai permasalahan dan perselisihan dalam bekerja. Jika masalah yang sifatnya subjektif tersebut tidak dapat dikendalikan atau terselesaikan secara baik dan bersifat kekeluargaan maka akan membuat kondisi lingkungan kerja penuh prasangka, saling menyalahkan, serta munculnya sifat apatis sehingga kemudian berdampak terhadap proses penyelesaian pekerjaan .

Koordinasi juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Koordinasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah kegiatan yang dilakukan oleh Kepala Bidang/Bagian atau pada tingkatan yang lebih rendah oleh Kepala Seksi/Sub Bagian untuk memastikan tugas-tugas yang dilakukan pegawai dapat selesai pada waktu, kualitas dan jumlah yang tepat. Koordinasi ini di ikuti oleh proses pemberian informasi dan mengatur atau menyepakati sesuatu kegiatan dengan sistem komunikasi timbal balik, sehingga di satu sisi proses pelaksanaan tugas maupun keberhasilan pihak yang satu tidak mengganggu proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang lainnya. Dengan adanya koordinasi pihak yang satu secara langsung maupun tidak langsung dapat mendukung pihak yang lainnya.

Meningkatnya kompleksitas tugas-tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dalam pengawasan kualitas pendidikan, penyusunan program dan strategi pendidikan, perumusan kebijakan pendidikan, serta layanan prizinan pendidikan sejalan dengan semakin besarnya tuntutan semua pihak

terhadap kualitas pendidikan membuat koordinasi menjadi kegiatan yang penting untuk memastikan semua tugas dapat dikerjakan dengan jelas serta dapat mengarahkan pekerjaan pegawai secara berkualitas sesuai dengan prosedur, hubungan kerjasama, prioritas serta standar waktu yang diharapkan. Kondisi ini akan membuat tugas-tugas yang dihasilkan akan lebih efektif.

Budaya kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Budaya kerja sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok ASN yang didasari atas nilai-nilai yang di yakinin kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Budaya kerja menjadi bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu. Nilai-nilai tersebut berawal dari sistem pengendalian dalam lingkungan kerja kemudian menjadi bentuk pengendalian diri, didukung oleh nilai-nilai keagamaan serta kaidah yang baik sehingga membentuk kebiasaan. Perilaku yang telah menjadi kebiasaan serta nilai-nilai yang baik misalnya disiplin dalam dan tepat waktu dalam bekerja, mengutamakan pekerjaan siap pada waktunya serta memiliki nilai tanggungjawab yang baik terhadap pekerjaan yang diterima akan membuat efektivitas kerja akan dapat tercapai dengan baik.

Budaya kerja telah menjadi pembeda nilai organisasi pemerintah dengan perusahaan swasta maupun BUMN. Meningkatnya tuntutan terhadap pemerintah yang baik, membuat budaya kerja yang baik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sangat diharapkan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dengan penuh tanggungjawab serta dapat melayani masyarakat dengan

penuh integritas. Namun budaya kerja pada instansi pemerintah termasuk pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan masih menjadi titik lemah yang perlu dibenahi. Masalahnya masih banyak ditemukan ASN dengan pola pikir negatif dan perilaku buruk dalam bekerja seperti sering menganggab sepela masalah yang berkaitan dengan indiscipliner termasuk jam masuk dan pulang kantor, mendahulukan kepentingan pribadi atau kelompok sehingga kepentingan masyarakat sering dinomorduakan, adanya perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar prosedur sehingga lebih nyaman menunggu keputusan dari atasan, sikap acuh tak acuh terhadap keluhan masyarakat yang tentunya bertentangan sebagai abdi negara dan masyarakat. Namun pegawai malas untuk berubah, karena mereka sudah terlalu nyaman berada pada zona status quo yang tidak memberikan efek dan sanksi yang dapat merugikan kehidupan kerja mereka.

Hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 30 Agustus 2022 dengan mewawancarai 10 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan belum seluruhnya bekerja secara efektif ditandai dengan masih terdapat sebagian besar dari jumlah pegawai yang masih memiliki kecenderungan untuk menunda-nunda waktu kerja. Hanya sebagian kecil dari jumlah pegawai yang memiliki rencana kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang diharapkan.

Lingkungan kerja bukan menjadi masalah bagi pegawai dalam bekerja karena sebagian dari jumlah pegawai yang di wawancarai pada tanggal 30 Agustus 2022 mengatakan lingkungan kerja dari aspek kenyamanan ruangan, keteraturan fasilitas serta hubungan pegawai dengan atasan maupun dengan

pegawai lain telah dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif. Begitu juga dengan koordinasi, kegiatan koordinasi yang ditunjukkan dengan kegiatan komunikasi dua arah atau lebih antara pegawai dengan atasan dan antara pegawai dengan pegawai lainnya telah dapat memberi informasi yang jelas pada setiap tahapan pekerjaan.

Namun budaya kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, masih menjadi masalah yang perlu di perhatikan dan ditingkatkan mengingat masih adanya kecendrungan pegawai untuk mencari berbagai manfaat dari proses pekerjaannya tanpa memikirkan hasil dan manfaat bagi kepentingan daerah atau orang banyak. Hampir sebahagian besar dari jumlah pegawai yang di wawancarai lebih cendrung untuk selalu menunggu perintah unyuk bekerja tanpa adanya ide serta pengabdian-pengabdian yang perlu dilakukan untuk kemajuan instansi.

Melihat berbagai masalah yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat penemuan baru sehingga dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat Ilmiah dan Pihak Akademisi

Melengkapi temuan empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dalam bentuk referensi dan jurnal ilmiah untuk penelitian lanjutan.

b. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan berfikir penulis dalam memahami pengaruh lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja.

c. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Memberikan sumbangan informasi yang konstruksi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan daya dukung lingkungan kerja, sistem koordinasi dan budaya kerja yang lebih baik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pola hubungan lingkungan kerja, koordinasi, budaya kerja dan efektivitas kerja pegawai yang terangkum dalam studi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Efektivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Wijaya (2020: 22) adalah sebagai upaya dan usaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sebagaimana yang telah ditetapkan, serta dapat melakukan pekerjaan secara benar sesuai dengan prosedur. Efektivitas kerja menurut Rahman (2017:40).adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauhmana rencana dari tugas-tugas yang ditetapkan dapat tercapai. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018:105), efektivitas kerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumber daya manusia.

Efektvitas kerja adalah mengerjakan sesuatu yang benar. Suatu organisasi barangkali bisa efisien tetapi tidak efektif dalam pendekatan pencapaian tujuan organisasi. Semakin dekat organisasi ketujuannya, maka semakin efektif organisasi tersebut. (Mutiarin and Arif, 2014:95) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih

luas efektivitas kerja dari makna keefektifan menurut Wijaya (2020:17) adalah sebagai berikut:

Kefektifan juga dapat diartikan suatu keadaan yang mencerminkan sejauhmana suatu kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Semakin banyak rencana dapat tercapai maka semakin efektif suatu kegiatan. Kefektifan adalah integrasi dari semua elemen dalam organisasi meliputi: pengetahuan, sumber daya bukan manusia, proses-proses manusiawi, pemosisian yang strategis dan struktur. Kefektifan adalah proses melakukan kegiatan yang harus diarahkan agar dapat menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia

Pengertian yang dikemukakan para ahli di atas mengenai efektivitas kerja pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang: pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal. Dari pengertian tentang efektivitas kerja di atas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan tingkatan-tingkatan efektivitas kerja,

diperlukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengakibatkan dihasilkannya efektivitas kerja.

2.1.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas kerja

Kemudian Richard M Steers (1995:9) dalam Rahman (2017:41) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada didalam organisasi sehingga efektifitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, Serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi

Menurut Mutiarin dan Zainudin (2014:97), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dapat dijelaskan dari 4 (empat) aspek antara lain:

1. Tugas atau fungsi
Lembaga dikatakan efektivitas jika melaksanakan tugas atau fungsinya, begitu juga suatu program pembelajaran akan efektif jika tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik dan peserta didik belajar dengan baik
2. Aspek rencana atau program
Rencana atau program disini adalah rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau program dikatakan efektif.
3. Aspek ketentuan dan peraturan
Efektivitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatan. Aspek ini mencakup aturan-aturan yang berhubungan dengan karyawan, jika aturan ini dilaksanakan dengan baik berarti ketentuan atau aturan telah berlaku secara efektif.
4. Aspek tujuan atau kondisi ideal
Suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai. Penilaian aspek ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai oleh karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Juwita (2021:18) adalah sebagai berikut:

1. Waktu
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. semakin lama tugas yang dibebankan dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Kejelasan Tugas
Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan
3. Produktivitas
Seorang yang produktif dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang efektif.
4. Motivasi
Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja maka akan semakin efektif seseorang dalam bekerja.
5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut dengan tata ruang, cahaya, suara serta interaksi manusia yang semuanya mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja

2.1.1.3 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:154) indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, antara lain:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berubah hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu
Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia
Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun untuk standar efektivitas kerja yang baik telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera No. 06 Tahun 2005 yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut dan sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini :

1. Kejelasan : agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Keamanan : Agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan.
3. Keterbukaan : Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Efisien : bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.
5. Keadaan yang merata : Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status.
6. Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja atau bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif maupun negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Schultz dalam Silitonga, (2020:54) mengatakan “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang berlangsung di sekitar pekerjaan pegawai yang dapat mempengaruhi semangat, kepuasan dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya”.

Nitisemito (2018:173) mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan”. Kemudian Afandi (2016:51) mengatakan pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya.

2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di emban kepadanya.
3. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan objek fisik dan non fisik yang dihadapi karyawan yang berada di sekitarnya.

Gouzali Saydam (2008:116) dalam Silitonga, (2020:54) mengatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Bahri (2018:40) mengatakan lingkungan kerja adalah segala ssuatu yang ada di sekitar karayawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan lingkungan fisik semata seperti suhu udara, pencahayaan, keteraturan fasilitas namun juga dengan lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja terdiri dari berbagai objek yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan emosi pegawai dalam bekerja. Objek yang

ada dilingkungan kerja pegawai terdiri dari fasilitas fisik maupun non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017:29) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik.
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan individu, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dengan demikian lingkungan kerja yang dihadapi pegawai pada dasarnya terdiri dari lingkungan kerja non fisik maupun lingkungan kerja fisik. Keduanya memiliki bentuk dan pengaruh yang berbeda. Selain unsur fisik dan non fisik, lingkungan kerja juga memiliki unsur psikologis. Mangkunegara (2006) dalam Sari *et al.*, (2021:21) mengatakan beberapa jenis lingkungan kerja termasuk masalah psikologis yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik yaitu meliputi faktor lingkungan dan tata ruang dan faktor kerapian dan kebersihan.
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi interaksi sosial, status sosial, hubungan kerja dan sistem informasi.
- c. Kondisi psikologis lingkungan kerja meliputi rasa aman dan nyaman, rasa bosan, beban dan kelelahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik unsur-unsurnya lebih dominan secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi aktivitas pegawai. Sari *et al.*, (2021:21) menjelaskan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan objek fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mendukung dan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung adalah berkas kerja, kursi, meja, fasilitas komunikasi dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja yang menjadi perantara yang lebih bersifat umum adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau, warna dan lain-lain

Lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja juga dapat berasal secara internal maupun eksternal dari luar organisasi. Nitisemito (2010:72) dalam Prihantoro (2019:21) mengatakan lingkungan kerja terdiri dari sebagai berikut:

1. Lingkungan internal
Lingkungan internal pada dasarnya merupakan lingkungan yang ikut mempengaruhi tugas yang diembannya secara langsung atau segala sesuatu yang berada dalam suasana hati karyawan.
2. Lingkungan eksternal
Lingkungan eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Robbins dan Timothy (2017:105) menjelaskan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.

1. Suhu
Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
2. Kebisingan
Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen baik warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan lain sebagainya. Menurut Irawan dalam Sari *et al.*, (2021: 22) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

2. Kebersihan

Lingkungan Kerja Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasanyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan
Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
7. Tata Ruang
Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja

Selain yang bersifat nyaman, bersih dan terang, kualitas lingkungan juga berkaitan dengan kebebasan gerak termasuk ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi. Robbins dan Coulter (2016:108) mengatakan faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut terdiri atas : a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi.

1. Ukuran ruang kerja
Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
2. Pengaturan ruang kerja
Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.
3. Privasi
Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekat fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja dalam mempengaruhi aktivitas pegawai dapat dilihat dari berbagai indikator baik secara fisik maupun non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2019:21) adalah sebagai berikut:

- 1 Hubungan personal
Hubungan interaksi yang terjadi dalam hubungan kerja baik pegawai dengan pegawai, maupun pegawai dengan atasan.
- 2 Kondisi kerja
Kondisi kerja merupakan situasi yang subjektif dirasakan pegawai ditempat kerja.
3. Fasilitas-fasilitas kerja karyawan.
Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana fisik yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Sedarmayanti (2017:46) menyatakan indikator-indikator lingkungan kerja menurut adalah (1) Penerangan , (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan. Sari *et al.*, (2021:22) menjelaskan beberapa indikator dari lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan dan pencahayaan yang memadai
2. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja
3. Kelengkapan fasilitas peralatan kerja
4. Keamanan lingkungan kerja
5. Hubungan karyawan dengan pimpinan
6. Hubungan karyawan dengan karyawan

2.1.3 Koordinasi

2.1.3.1. Pengertian Koordinasi

Koordinasi itu merupakan fungsi dasar manajemen dan koordinasi penting supaya semua tindakan ditujukan serta memberikan sumbangannya kepada tujuan umum (laba) perusahaan. Hasibuan (2018:85) mengatakan “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur

manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kemudian Supriatna dalam Iskandar (2014 : 275) menyatakan bahwa “koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen pemerintahan yang harus dilaksanakan sebagai akibat dari pembagian tugas baik secara dekonsentrasi dan desentralisasi maupun menurut asas tugas pembantuan, dimana tugas-tugas itu hanyalah merupakan sebagian tugas dalam penyelenggaraan pemerintahan negara”.

Han *et al.*, (2017) mendefinisikan “koordinasi sebagai penyelarasan yang bertujuan dari unit, peran, tanggung jawab, dan upaya menyesuaikan tindakan dan keputusan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang ditargetkan”. Kemudian Handoko (2017:193) mengatakan “koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif”.

Yahya (2016) dalam Rahmana *et al.*, (2019) mengatakan “koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dengan koordinasi, diharapkan setiap tugas dan fungsi masing-masing pegawai dapat berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya”. Hasibuan (2018:85) mengatakan pengertian koordinasi menurut beberapa para ahli adalah

1. Menurut E.F.L. Brech koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri.

2. Menurut *G.R. Terry* menjelaskan koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Definisi *G.R. Terry* ini berarti bahwa koordinasi adalah pernyataan usaha dan meliputi cirri-ciri sebagai berikut.
 1. Jumlah usaha, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.
 2. Waktu yang tepat dari usaha-usaha ini.
 3. Pengarahan usaha-usaha ini.
3. Menurut *Dr. Awaluddin Djamin, M.P.A* koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas- tugas tertentu sedemikian rupa, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi.

2.1.3.2 Manfaat Koordinasi

Hasibuan (2018:86) mengatakan dalam sebuah organisasi koordinasi diperlukan karena:

1. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcoakan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan.
2. Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
3. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.
4. Supaya semua unsur manajemen (6M) dan pekerjaan masing-masing individu karyawan harus membantu tercapainya tujuan organisasi.
5. Supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan.

Sutarto (2018 : 69) mengatakan manfaat dari pada koordinasi sebagai berikut :

- a. Dengan koordinasi dapat dihindari perasaan lepas satu sama lain antara satuan satuan organisasi atau antara para pejabat yang ada dalam organisasi.
- b. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan atau suatu pendapat bahwa organisasinya atau jabatannya merupakan bagian yang paling penting.
- c. Dengan koordinasi dapat dihindarkan timbulnya pertentangan antara satuan organisasi atau antar para pejabat.
- d. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya perebutan fasilitas.

- e. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya pemborosan waktu.
- f. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kekembaran pekerjaan terhadap sesuatu aktifitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekembaran terhadap tugas oleh para pejabat.
- g. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap sesuatu aktivitas oleh satuan organisasi atau kekosongan pekerjaan terhadap tugas oleh para pejabat.
- h. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran di antara para pejabat untuk saling membantu satu sama lain terutama di antara pejabat yang ada dalam satuan organisasi yang sama.
- i. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran di antara para pejabat untuk saling memberitahu masalah yang dihadapi bersama sehingga dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kebaikan bagi dirinya atau kerugian atau kejatuhan sesama pejabat lainnya.
- j. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan tindakan.
- k. Dengan koordinasi dapat dijamin kesatuan sikap antar pejabat.
- l. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan langkah antara para pejabat.
- m. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kestuan kebijaksanaan antar para pejabat.
- n. Dari keterangan di atas jelaslah bahwa banyak manfaat yang diperoleh dengan adanya koordinasi. Maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa koordinasi merupakan hal yang pokok di dalam suatu organisasi, terutama dengan adanya spesialisasi tugas yang merupakan fenomena organisasi modern. Dengan koordinasi spesialisasi tugas tersebut dapat diintegrasikan sehingga terwujudlah kesatuan arah, kesatuan tindakan, kesatuan sikap serta kesatuan kebijaksanaan.

2.1.3.3 Tipe-tipe dan Sifat Koordinasi

Hasibuan (2018:86) mengatakan tipe-tipe koordinasi yang sering berlangsung dalam organisasi adalah

1. Koordinasi vertical (*vertical coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya.
Tegasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada di bawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertical ini secara relative mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.

2. Koordinasi horizontal (*horizontal coordination*) adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparatur) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated.
 - a. *Interdisciplinary* adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun secara ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.
 - b. *Interrelated* adalah koordinasi antar badan (instansi); iunit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan baik, secara intern maupun ekstern yang levelnya setaraf. Koordinasi horizontal ini relative sulit dilakukan, karena coordinator tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.

Hasibuan (2018:87) mengatakan sifat-sifat koordinasi (*coordination characteristics*) menurut adalah:

1. Koordinasi adalah dinamis bukan statis.
2. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang coordinator (manajer) dalam rangka mencapai sasaran.
3. Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Koordinasi

Selanjutnya prinsip dalam koordinasi adalah berhubungan dengan tugas untuk mempersatukan usaha agar sasaran dan tujuan dapat dicapai dengan cara memperoleh keseimbangan dan keharmonisan kerja antara individu, kelompok kerja. Sutarto (2018:56) mengatakan agar koordinasi itu berjalan dengan baik maka ada beberapa prinsip dalam melaksanakan koordinasi yaitu :

1. Prinsip yang menentukan bahwa semua faktor faktor yang ada dalam suatu waktu adalah saling berhubungan.
2. Prinsip yang menekan pentingnya pencapaian koordinasi dalam tahap permulaan perencanaan dan pengambilan kebijaksanaan. Karena apabila rencana-rencana tiap bagian dilaksanakan, maka sulit untuk mempersatukan waktu dengan sebaikbaiknya.
3. Prinsip *Direct Contact*, dimana orang-orang harus mencapai melalui kontak langsung (interpersonal) yaitu hubungan diantara orang-orang yang sifatnya horizontal.

Menurut Iskandar (2018: 135) ada 3 dimensi dalam koordinasi yaitu 1) kegiatan perencanaan 2) pelaksanaan program dan 3) komunikasi. Iskandar (2018: 135) juga mengemukakan menurut tinjauan manajemen, koordinasi meliputi :

- a. Jumlah usaha baik secara kuantitatif, maupun secara kualitatif
- b. Waktu yang tepat dari usaha-usaha tersebut
- c. *Directing* atau penentuan arah usaha-usaha tersebut

Menurut Han *et al.*, (2017) koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

1. Mengatur urutan dan waktu pekerjaan yang saling bergantung
2. Menugaskan pekerjaan kepada anggota tim
3. Menjelaskan aturan dan prosedur standar.
4. Mengartikulasikan rencana
5. Menentukan tanggung jawab

2.1.4 Budaya Kerja

2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan, nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama,

norma dan kaidah yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan proses pekerjaan maka dinamakan dengan budaya kerja (Gorda *et al.*, 2021:81)

Budaya kerja menurut Triguno dalam Firmansyah (2019:6) adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, citacita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.” Kemudian Firmansyah (2019:6) juga mengatakan budaya kerja adalah sikap dan perilaku terpuji yang dilakukan berulang-ulang yang menjadi kebiasaan pegawai.

Widodo (2020:6) menjelaskan pengetahuan budaya kerja menurut Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara RI No 25/KEP/M.PAN/4/2002 adalah budaya kerja sebagai refleksi dari kata budaya dan kerja yang artinya sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok ASN yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Budaya kerja menurut Suwatno (2019:1) adalah pola perbesaran keyakinan dan berbagai nilai yang tumbuh dalam instansi tertentu dan memandu setiap anggota instansi kepada suatu perilaku. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu. Saleh (2016:109) mengatakan budaya kerja adalah perwujudan atau fenomena budaya yang dijumpai orang di tempat kerja. Budaya

kerja adalah nilai-nilai dan norma-norma dalam kaitan dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Budaya kerja menurut Suwatno (2019:1) adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu di suatu organisasi.

Budaya kerja dapat diidentifikasi dari bentuk perilaku sebagai berikut:

1. Meningkatnya tanggungjawab
2. Meningkatnya kedisiplinan
3. Taat pada kaidah/peraturan
4. Terjalannya hubungan komunikasi yang baik

2.1.4.2 Manfaat Budaya kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2017: 82) menjelaskan mengenai fungsi dan manfaat dari terlaksananya budaya kerja yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya;
2. Menyampaikan rasa indentitas untuk anggota organisasi;
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual;
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja;
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.1.4.3 Indikator Budaya kerja

Menurut Wibowo (2018: 81) warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive,

mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu :

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Nilai-nilai budaya kerja menurut Firmansyah (2019:16) adalah

1. Suka bekerja
2. Rasa tanggungjawab
3. Rela berkorban
4. Disiplin
5. Kerja keras
6. Kreatif
7. Kerjasama
8. Mandiri
9. Suka membantu rekan kerja

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Kurniasari *et al.*, (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19: Studi Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan Secara simultan lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara parsial, koordinasi dan budaya kerja berpengaruh positif

terhadap efektivitas kerja. Sementara, lingkungan kerja tidak nyata berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian Sude *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. 2) *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. 3) Lingkungan kerja dan *team work* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo

Penelitian Kultsum (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja,

Penelitian Ramadhani (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Bagian Produksi. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Bagian Produksi.

Penelitian Ridhayani (2022) dengan judul Pengaruh Kejelasan *Job* dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menjelaskan kejelasan *Job* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaannya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul/Penulis	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19: Studi Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. (Kurniasari <i>et al.</i> , 2022)	- Model analisis regresi linier berganda - Variable bebas Lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja - Variabel terikat efektivitas kerja.	- Tiga variable bebas - variable terikat yang sama - Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian .	Lingkungan kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Sementara dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo (Sude <i>et al.</i> , 2021)	- Model analisis regresi linier berganda - Variable bebas Lingkungan kerja dan <i>team work</i> - Variabel terikat efektivitas kerja.	- Variable bebas lingkungan kerja - Variable terikat - Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian Variabel kompetensi.	Lingkungan kerja dan <i>team work</i> berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai
No	Judul/Penulis	Metode	Persamaan	Perbedaan	Hasil
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya kerja	- Model analisis	- Variable bebas lingkungan	Tempat penelitian	Terdapat pengaruh signifikan

	Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta (Kultsum, 2017)	regresi linier sederhana - Variable bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi - Variabel terikat efektivitas kerja .	kerja dan budaya kerja - Variable terikat	populasi dan sampel penelitian Model analisis	lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja kerja.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya (Ramadhani, 2018)	- Model analisis regresi linier berganda - Variable bebas lingkungan kerja dan budaya kerja - Variabel terikat efektivitas kerja karyawan.	- Variable bebas lingkungan kerja dan budaya kerja - variable terikat - Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian Variabel kompensasi dan buaday organisasi	lingkungan kerja maupun budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
5	Pengaruh Kejelasan <i>Job</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa (Ridhayani, 2022)	- Model analisis regresi linier berganda - Variable bebas kejelasan <i>Job</i> dan lingkungan kerja - Variabel terikat efektivitas kerja karyawan.	- Variable bebas lingkungan kerja - variable terikat - Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian Variabel kejelasan job	Kejelasan job dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Kondisi lingkungan kerja ikut mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku, berinteraksi, melaksanakan tugas-tugas dan ikut merasakan tekanan dalam bekerja (Bahri, 2018:9). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai

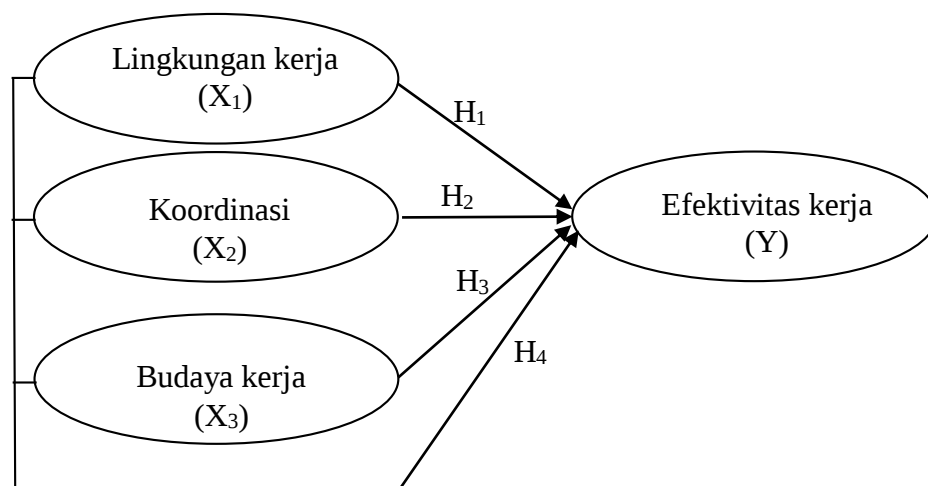
menyenangi lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka pegawai akan betah untuk bekerja atau melakukan berbagai aktivitas yang diberikan sehingga waktu yang digunakan akan lebih efektif. menurut Afandi (2016:51).

Koordinasi yang baik yang diterapkan melalui komunikasi, pembagian kerja yang jelas, semangat kerjasama, dan prosedur administrasi yang terarah, akan mempunyai sumbangan yang relative besar terhadap efektivitas kerja (Bakti et al., 2019). Koordinasi yang tidak baik dapat menimbulkan kekacauan dan perselisihan sehingga efektivitas kerja tidak tercapai Enadarlita, & Asvio, (2019).

Budaya kerja menjadi bentuk perilaku yang dapat menimbulkan nilai-nilai kebiasaan. Perilaku yang telah menjadi kebiasaan serta nilai-nilai baik yang dilaksanakannya merupakan permulaan dari kesuksesan dalam bekerja, (Suwatno, 2019:1).

Berdasarkan konsep teoritis dan penelitian sebelumnya maka dapat di kembangkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Nasution,

2020)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun empirik, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- H₂ : Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- H₃ : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
- H₄ : Lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. P, Jl. T. Panglima Nyak Makam No.23, Kota Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, koordinasi, budaya kerja dan efektivitas kerja pegawai.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Menurut Najamuddin dan Metusalach (2022:44) Penelitian korelasional (*correlational research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor atau variabel berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih pada faktor atau variabel lainnya. Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas berupa lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja
2. Variabel terikat berupa efektivitas kerja.

1.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2016:177-178). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu mulai bulan Juni hingga selesai September 2022. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tal 34
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2022				Oktober 2022				Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023			
		M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
1	Survei Awal																								
2	Penyusunan proposal																								
3	Pemeriksaan dan revisi proposal																								
4	Pengurusan dan pengajuan proposal ke prodi untuk diseminarkan																								
5	Seminar proposal																								
6	Perbaikan dan pengesahan hasil seminar																								
7	Penelitian dan penyusunan skripsi																								
8	Pemeriksaan dan revisi skripsi																								

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Roger, 2016:173). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok karyawan. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.1.5 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang di kumpulkan secara langsung. Sementara data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran dan Roger, 2016: 60). Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sementara sampel adalah bagian yang mewakili populasi. Pemilihan sampel perlu dipertimbangkan antara lain:

derajat keseragaman, prestasi yang dikehendaki, rencana analisa, tenaga, biaya dan waktu yang tersedia (Sugiyono, 2014:125). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang berjumlah pada tahun 2022 sebanyak 142 karyawan. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 59 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin dan Sevila adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,10^2)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,010)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 58,7$$

$$n = 59 \text{ Pegawai}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 pegawai atau sebanyak 41,32% dari jumlah populasi pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan (Sekaran dan Roger, 2016:75). Data primer dalam penelitian ini digunakan

kuesioner. Kuesioner atau disebut daftar Pertanyaan merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah di isi kuesioner dikirim kembali (Bungin, 2017:122). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori. Kategori skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.3

Table 3.3
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.4 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan merumuskan ulang definisi variabel secara operasional sehingga dapat teramati dan diukur (Azwar, 2017:39). Penelitian ini menggunakan satu variabel terikta yaitu efektivitas kerja (Y) dan tiga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) serta budaya kerja (X_3). Definisi operasional dari variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala		Item Pertanyaan
				Ukuran	Jenis	
Variabel Dependent						
1.	Efektivitas kerja (Y)	sebagai upaya dan usaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sebagaimana yang telah ditetapkan, serta dapat melakukan pekerjaan secara	1. Kejelasan 2. Keamanan 3. Keterbukaan 4. Efisien 5. Keadaan yang merata 6. Ketentuan waktu	1-5	Likert	B1-B6

		benar sesuai dengan prosedur. (Wijaya, 2020: 22)				
Variabel Independent						
2.	Lingkungan kerja (X ₁)	merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai yang terdiri dari lingkungan materiil seperti tempat kerja, sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan social dalam perusahaan (Prihantoro, 2019:20)	1 Hubungan personal 2 Kondisi kerja 3 Fasilitas-fasilitas kerja (Nitisemito dalam Prihantoro (2019:21)	1-5	Likert	C1-C3
3.	Koordinasi (X ₂)	sebagai penyelarasan yang bertujuan dari unit, peran, tanggung jawab, dan upaya menyesuaikan tindakan dan keputusan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang ditargetkan (Han <i>et al.</i> , 2017)	1. Adanya komunikasi. 2. Kesadaran pentingnya koordinasi. 3. Kompetensi Partisipana. 4. Kesepakatan, Komitmen 5. Kontinuitas Perencanaana	1-5	Likert	D1-D5
4	Budaya kerja (X ₃)	sikap dan perilaku terpuji yang dilakukan berulang-ulang yang menjadi kebiasaan pegawai. (Firmansyah (2019:6)	1. Suka bekerja 2. Rasa tanggungjawab 3. Rela berkorban 4. Disiplin 5. Kerja keras 6. Kreatif 7. Kerjasama 8. Mandiri 9. Suka membantu rekan kerja (Firmansyah, 2019:16)	1-5	Likert	E1-E9

3.5 Peralatan Analisis Data

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the*

explained variabel) disebut juga sebagai variabel tergantung dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*) atau disebut juga sebagai variabel bebas. Adapun model persamaan analisis regresi menurut Indriantoro dan Bambang (2018:94) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Efektivitas kerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- b₂ = Koefisien regresi variabel koordinasi
- b₃ = Koefisien regresi variabel budaya kerja
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Koordinasi
- X₃ = Budaya kerja
- e = Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara nyata. Menurut Sugiyono (2014:177) vcaliditas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Nilai korelasi yang

diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5%. atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal (*internal consistency*) yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid (Sugiyono, 2014:110). Nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* tabel pada tingkat signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran dan Roger, 2016:40). Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro dan Bambang, 2018:180). Metode ini menjelaskan sejauhmana instrumen kuesioner yang homogen dapat merefleksikan konstruk yang sama yang melandasinya.

Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Pengukuran reliabilitas menghasilkan beberapa indikator untuk pengambilan keputusan, menurut Sekaran dan Roger (2016: 312) ada beberapa tingkatan indikator reliabilitas dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Jika α atau r_{hitung} 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

Jika α atau r_{hitung} 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

Jika α atau r_{hitung} kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Menurut Malhotra (2015:317) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien *alpha* 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α , maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan analisis korelasi Bivariat.

2.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Santoso (2015:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi antara variabel bebas, maka dapat dikatakan terjadi problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso, 2015:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation

Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Semakin besar nilai tolerance maka akan semakin bebas kejadian multikolinieritas yang terjadi atau sebaliknya. Kemudian multikolinieritas juga dapat dilihat dari batas nilai VIF. Jika nilai VIF hasil analisis berada dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Malhotra, 2015:432).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heretoskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heretoskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas, cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada *Scatter Plot* (Sutopo dan Achmad , 2017:103).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat pengawasan melekat (*convidend interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% adalah:

3.9.1 Uji t

Uji t adalah rancangan pengujian hipotesis secara parsial (Uji Keberartian Koefisien). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis alternatif dapat diterima, yang menyatakan bahwa variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mulyono, 2018: 113). Kriteria uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o .

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

Dari print out SPSS dapat digunakan besaran nilai Sig. Jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel indenpenden secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} : Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh .

H_{a1} : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh .

H_{02} : Koordinasi tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh .

H_{a2} : Koordinasi mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh .

H_{03} : Budaya kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh .

H_{a3} : Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Uji F adalah rancangan pengujian hipotesis secara simultan (Uji Linieritsa). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel indenpenden secara berkelompok berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis alternatif dapat diterima, yang menyatakan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Mulyono, 2018:113) Kriteria uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut

- H₀₄ : Lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh .
- H_{a4} : Lingkungan kerja , koordinasi dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh telah ada sejak zaman orde lama sebagai salah satu bidang kerja dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Nasional di Provinsi Aceh yang mengurus tentang proses belajar mengajar di Kota Banda Aceh. Tahun 1981, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1981 sebagian urusan pendidikan yang ada di Indonesia diserahkan kepada pemerintah Daerah di Provinsi sehingga terbentuklah Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Kemudian berdasarkan Perda No. 3 Tahun 1990 mulai dibentuknya dinas dan juga cabang dinas pendidikan dan kebudayaan Nasional di seluruh daerah Tingkat II di Indonesia namun semua kebijakan masih diatur secara sentralistik oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Nasional di Jakarta.

Dengan diberlakukannya kebijakan otonomi daerah tahun 2001, membuat semua masalah dan program kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menjadi tanggung jawab masing-masing daerah, meski memang harus tetap melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Nasional di pusat. Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memperkuat peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan di Kota Banda Aceh.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh memiliki Visi Mengelola Pendidikan Dan Kebudayaan Yang Berintegritas Untuk Mewujudkan Pendidikan Kota Banda Aceh Yang Gemilang Dan Islami. Sementara misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kelola pendidikan dan kebudayaan
2. Meningkatkan tata kelola pendidikan dan kebudayaan.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran sesuai dengan standar sarana prasarana pendidikan.
4. Meningkatkan pembiayaan pendidikan bagi satuan pendidikan.
5. Meningkatkan penerapan Teknologi Informatika dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran.
6. Memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pada setiap jenjang pendidikan.
7. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Melaksanakan pendidikan karakter.
9. Menggali dan melestarikan situs cagar budaya serta mengembangkan seni tradisional dan kearifan lokal.

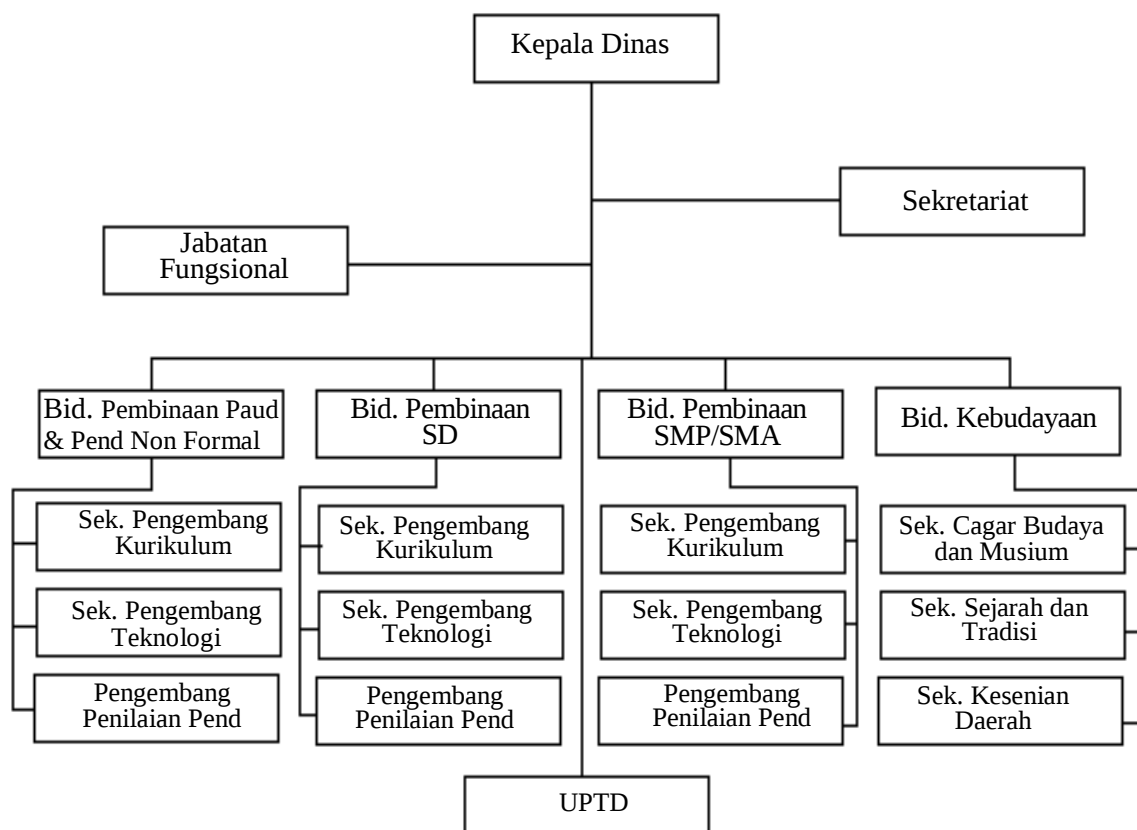
Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, maka tugas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut: Melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Pendidikan dan Bidang Kebudayaan yang menjadi kewenangan Kota dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kota. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh berfungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan lingkup tugasnya, dan
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Struktur Organisasi tersebut menganut sistem organisasi garis dimana seorang pimpinan membawahahi secara langsung sejumlah bawahannya.

Unsur-unsur Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar. 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh
Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, 2023

Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh terdiri dari 4 (empat) bidang kerja, 1 (satu) sekretariat dan membawahi 1 (satu) jabatan Fungsional dan 1 (satu) UPTD. Lebih rinci bidang kerja pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kota Banda Aceh terdiri dari Bidang Pembinaan Paud & Pend Non Formal, Bidang Pembinaan Sekolah Dasar, Bidang Pembinaan Sekolah Menengah serta Bidang Kebudayaan yang masing-masing dipimpin oleh kepala Bidang dan bertanggung jawab terhadap kepala Dinas. Lebih rinci masing-masing Bidang membawahi tiga seksi yang di pimpin oleh kepala seksi dan bertanggungjawab terhadap kepala Bidang. Sementara Sekretariat membawahi tiga Sub Bagian yaitu Sub Bagian Program dan Pelaporan, Sub bagian Umum dan Kepagawaian, Sub Bagian Keuangan yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan Bertanggungjawab kepada Sekretariat.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang terlibat dalam kegiatan penatausahaan dan pengguna kendaraan Dinas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang tersebar di 4 (empat) Bidang Kerja dan 9 (sembilan) Subbagian Kerja. Mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan kepangkatan dan masa kerja yang berbeda. Karakteristik pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Umur	31-35 Tahun	9	15.3
		36-40 Tahun	27	45.8
		41-45 Tahun	12	20.3
		46-50 Tahun	7	11.9
		>50 Tahun	4	6.8
		Total	59	100.0

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
2	Kelamin	Laki-laki	51	86.4
		Perempuan	8	13.6
		Total	59	100,0
3	Pendidikan	SLTA	7	11.9
		DIII	1	1.7
		S1	51	86.4
		Total	59	100.0
4	Masa Kerja	6-10 Tahun	9	15.3
		11-15 Tahun	33	55.9
		16-20 tahun	13	22.0
		>20 Tahun	4	6.8
		Total	59	100.0
5	Golongan pangkat	Ila-IIId	16	27.1
		IIIa-IIIId	36	61.0
		IVa-IVb	7	11.9
		Total	59	100.0

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan sebahagian besar atau 45,8% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Besar berumur antara 36-40 tahun. Ada 6,8% dari jumlah pajabat dengan umur lebih dari 50 tahun dan 15,3% berumur lebih muda yaitu antara 31-35 tahun. Selebihnya 20,3% dan 11,9% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan umur antara 41–45 tahun dan antara 46-50 tahun. Pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sebahagian besar atau 86,4% berjenis kelamin laki-laki, hanya 13,6% yang berjenis kelamin perempuan.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebahagian besar atau 86,4% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan latar belakang pendidikan S1. Ada 11,9% dari jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA. Selebihnya 1,7% dengan tingkat pendidikan DIII. Sebahagian besar atau 55,9% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan masa kerja antara 11-15 tahun. Ada 6,8% dari jumlah pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dan 15,3% dari jumlah pegawai dengan masa kerja antara 6-10 tahun. Selebihnya 22,0% dari jumlah pegawai dengan masa kerja antara 16-20 tahun.

Dengan Pendidikan dan masa kerja yang berbeda membuat jenjang kepangkatan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh juga berbeda. Sebahagian besar atau 61,0% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Besar dengan jenjang kepangkatan IIIa-IIIId. Ada 11,9% dari jumlah pjabat dengan jenjang kepangkatan IVa-IVd. Selebihnya 27,1% dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan jenjang kepangkatan IIa-IIId.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Efektivitas kerja

Variabel penelitian efektivitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Gambaran Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

No	Efektivitas kerja	Sgt Tdl Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Tugas-tugas yang Pegawai kerjakan selalu diawali oleh pengarahan dan penjelasan yang jelas.	0	0.0	0	0.0	22	37.3	32	54.2	5	8.5	3.71
2	Tugas-tugas yang Pegawai lakukan selalu didukung oleh standar keamanan yang baik untuk perlindungan diri.	0	0.0	0	0.0	15	25.4	39	66.1	5	8.5	3.83
3	Tugas-tugas yang Pegawai kerjakan selalu diawasi dan dimonitor oleh pimpinan	0	0.0	0	0.0	23	39.0	33	55.9	3	5.1	3.66
4	Proses pelaksanaan pekerjaan pada bidang Pegawai tidak menimbulkan pemborosan biaya	0	0.0	0	0.0	6	10.2	38	64.4	15	25.4	4.15

5	Tugas-tugas pada Bidang Pegawai selalu terdistribusi secara adil dan merata dan tidak terkonsentrasi pada satu pihak.	0	0,0	0	0,0	31	52.5	23	39.0	5	8.5	3.56
6	Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih cepat atau sesuai waktu yang diharapkan.	0	0,0	3	5.1	24	40.7	31	52.5	1	1.7	3.51
	Rerata	3,74										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.2 di atas menjelaskan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,74 unit skala likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang efektivitas kerja tersebut. Hanya dalam persentase yang kecil dari jumlah responden yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju.

Efisien menjadi indikator efektivitas kerja yang terbaik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan nilai jawaban 4,15 unit skala likert. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika proses pelaksanaan pekerjaan pada bidang pegawai tidak menimbulkan pemborosan biaya. Walaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Sementara ketentuan waktu masih menjadi indikator efektivitas kerja yang masih rendah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yaitu 3,51 unit skala likert. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju) yang artinya sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai dapat menyelesaikan

pekerjaan lebih cepat atau sesuai waktu yang diharapkan. Walaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

4.3.2 Variabel Lingkungan kerja

Tabel 4.3
Gambaran Lingkungan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

No	Lingkungan kerja	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Hubungan Pegawai dengan atasan maupun dengan rekan kerja selalu terbina dengan baik.	0	0,0	3	5.1	27	45.8	20	33.9	9	15.3	3.59
2	Kondisi kerja yang penuh dengan berbagai aturan dan perintah tidak membuat Pegawai tertekan dalam bekerja.	0	0,0	2	3.4	35	59.3	16	27.1	6	10.2	3.44
3	Fasilitas kerja meliputi alat tulis dan media telekomunikasi sangat mencukupi dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas	0	0,0	0	0.0	23	39.0	24	40.7	12	20.3	3.81
	Rerata											3,62

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.3 atas menjelaskan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban 3,62 unit skala likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang lingkungan kerja tersebut. Hanya ada sebahagian kecil dari jumlah mereka yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Fasilitas-fasilitas kerja menjadi indikator lingkungan kerjaterbaik dengan nilai jawaban 3,81. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika fasilitas kerja meliputi alat tulis dan

media telekomunikasi yang disediakan instansi sangat mencukupi dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Kondisi kerja menjadi indikator lingkungan kerjayang masih kurang baik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan nilai jawaban 3,44. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika kondisi lingkungan kerja yang penuh dengan berbagai aturan dan perintah tidak membuat pegawai tertekan dalam bekerja.

4.3.3 Variabel Koordinasi

Tabel 4.4
Gambaran Koordinasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

No	Koordinasi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan serta antara Bidang kerja dapat memperlancar pelaksanaan tugas-tugas.	0	0,0	0	0,0	24	40,7	25	42,4	10	16,9	3,76
2	Pegawai sangat membutuhkan hubungan kerja yang selaras antara satu pihak/ Bidang kerja dengan lainnya.	0	0,0	0	0,0	19	32,2	37	62,7	3	5,1	3,73
3	Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja adalah orang-orang yang kompeten.	0	0,0	0	0,0	27	45,8	31	52,5	1	1,7	3,56
4	Masing-masing pihak/Bidang kerja memiliki kesepakatan dan komitmen terhadap tujuan yang di capai.	0	0,0	0	0,0	28	47,5	30	50,8	1	1,7	3,54
5	Pencapaian tujuan akhir Instansi selalu berdasarkan rencana-rencana bersama secara berkelanjutan.	0	0,0	0	0,0	17	28,8	36	61,0	6	10,2	3,81
	Rerata											3,68

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.4 menjelaskan koordinasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,68

unit skala likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang koordinasi tersebut. Walaupun ada dari mereka yang memilih alternatif pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju itu hanya sebahagian kecil.

Kontinuitas perencanaan menjadi indikator koordinasi yang terbaik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan nilai jawaban 3,81. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang terdata menjawab setuju jika pencapaian tujuan akhir Instansi selalu berdasarkan rencana-rencana yang bersama secara berkelanjutan.

Sementara kesepakatan dan komitmen menjadi indikator koordinasi yang masih rendah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan nilai jawaban 3,54. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang terdata menjawab setuju jika masing-masing pihak/Bidang kerja memiliki kesepakatan dan komitmen terhadap tujuan yang di capai.

4.3.4 Variabel Budaya Kerja

Tabel 4.5
Gambaran Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan
dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

No	Budaya kerja	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pegawai dapat mengkaver berbagai tugas yang terus bertambah dengan kecakapan dan upaya kerja Pegawai sendiri	0	0,0	0	0.0	22	37.3	28	47.5	9	15.3	3.78
2.	Pegawai lebih mengutamakan pekerjaan siap lebih cepat pada waktunya dan menunda aktivitas lain yang kurang perlu	0	0,0	0	0.0	14	23.7	26	44.1	19	32.2	4.08
3.	Pegawai perlu meluangkan waktu untuk membantu atasan atau pegawai lainnya karena tugas yang berlebihan dan karena ketidak hadirn.	0	0,0	0	0.0	33	55.9	25	42.4	1	1.7	3.46
4.	Pegawai mengetahui dan dapat memahami semua aturan sebagai bentuk pengendalian diri dengan baik..	0	0,0	0	0.0	19	32.2	37	62.7	3	5.1	3.73
5.	Pegawai harus menyelesaikan tugas lebih cepat sehingga ada waktu luang untuk mengerjakan tugas-tugas lainnya yang di perlukan instansi.	0	0,0	6	10.2	16	27.1	34	57.6	3	5.1	3.58
6.	Pegawai sering memberi ide-ide dan cara kerja baru yang lebih efektif kepada semua pihak.	0	0,0	4	6.8	23	39.0	26	44.1	6	10.2	3.58
7.	Pegawai dapat menjalin hubungan kerja dengan semua pihak secara menyengakan.	0	0,0	0	0.0	32	54.2	17	28.8	10	16.9	3.63
8.	Pegawai mampu mengerjakan tugas berdasarkan pengalaman dan kecakapan tanpa menunggu arahan.	0	0,0	1	1.7	26	44.1	24	40.7	8	13.6	3.66
9.	Ketika tugas-tugas yang Pegawai kerjakan selesai maka Pegawai selalu ingin membantu rekan kerja.	0	0,0	3	5.1	33	55.9	23	39.0		0.0	3.34
	Rerata	3,65										

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.5 di atas menjelaskan budaya kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata

3,65 unit skala likert. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang budaya kerja tersebut. Hanya sebahagian kecil dari jumlah karyaan yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setujudan sangat setuju.

Rasa tanggungjawab dalam bekerja menjadi indikator budaya kerja pegawai yang terbaik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dengan nilai jawaban 4,08 unit skala. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai lebih mengutamakan pekejaan siap pada waktu yang lebih cepat dan menunda aktivitas lainnya yang kurang perlu.

Sementara suka membantu rekan kerja tertantang pada pekerjaan atanggap terhadap situasi sukar dan menentang, menjadi indikator budaya kerja yang masih kurang baik degan nilai jawaban 3,34. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika ketika tugas-tugas yang Pegawai kerjakan selesai maka pegawai selalu ingin membantu rekan kerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian merupakan hasil dari seperangkat set indikator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item tiap pertanyaan

dan skor rata-rata untuk seluruh pertanyaan dengan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan menggunakan perangkat program SPSS. Nilai korelasi hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5%. Nilai *product moment* pada df 59 adalah sebesar 0,254. Lebih jelas hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Kode	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 59	Keterangan
B1	Efektivitas kerja (Y)	0,916	0,254	Valid
B2		0,860	0,254	Valid
B3		0,733	0,254	Valid
B4		0,614	0,254	Valid
B5		0,760	0,254	Valid
B6		0,632	0,254	Valid
C1	Lingkungan kerja (X ₁)	0,840	0,254	Valid
C2		0,755	0,254	Valid
C3		0,830	0,254	Valid
D1	Koordinasi (X ₂)	0,863	0,254	Valid
D2		0,611	0,254	Valid
D3		0,854	0,254	Valid
D4		0,912	0,254	Valid
D5		0,696	0,254	Valid
E1	Budaya kerja (X ₃)	0,664	0,254	Valid
E2		0,515	0,254	Valid
E3		0,667	0,254	Valid
E4		0,728	0,254	Valid
E5		0,600	0,254	Valid
E6		0,701	0,254	Valid
E7		0,418	0,254	Valid
E8		0,716	0,254	Valid
E9		0,612	0,254	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa data primer yang digunakan dalam variabel efektivitas kerja (Y) yang terbentuk dari nilai pertanyaan item B1 sampai dengan B6, data untuk variabel lingkungan kerja (X₁) yang terbentuk dari nilai pertanyaan item C1 sampai dengan C3, data untuk variabel koordinasi (X₂) yang terbentuk dari nilai pertanyaan item D1 sampai dengan D5, data untuk variabel budaya kerja (X₃) yang terbentuk dari nilai pertanyaan item E1 sampai dengan E9

seluruhnya memiliki koefisien korelasi r hitung $>$ nilai r tabel *product-moment* pada *level of significant* 5% (0,245) sebagaimana terlihat pada Lampiran 7. Dengan demikian seluruh butir indikator ukur yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan signifikan sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan kuesioner untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas (kehandalan), sehingga data yang digunakan untuk analisis benar-benar dapat dipercaya. Uji kehandalan item pertanyaan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai Alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefesien alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefesien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik, atau sebaliknya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat Tabel 4.7.

Tabel. 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator Pertanyaan	Nilai Alpha	Keterangan
1	Efektivitas kerja (Y)	B1 s/d B6	0,846	Handal
2	Lingkungan kerja (X_1)	C1 s/d C3	0,736	Handal
3	Koordinasi (X_2)	D1 s/d D5	0,842	Handal
4	Budaya kerja (X_3)	E1 s/d E9	0,793	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas terhadap 6 atribut pertanyaan yang digunakan untuk pengumpulan data variabel efektivitas kerja (Y), 3 atribut pertanyaan untuk pengumpulan data variabel lingkungan kerja (X), 5 atribut pertanyaan untuk pengumpulan data koordinasi kerja dan 9 atribut pertanyaan yang

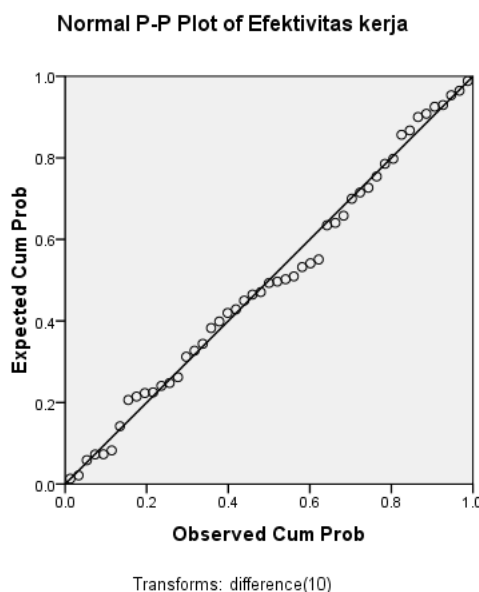
digunakan untuk pengumpulan data budaya kerja diperoleh nilai alpha masing-masing 0,846, 0,736, 0,842, dan 0,793. Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini telah dapat terpercaya atau memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha lebih dari 0,60.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.

1) Pengujian Normalitas.

Data sistem informasi akuntansi dan efektivitas sistem pengendalian intern harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi dari nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P –P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
PP pPlot Hail Uji Normalitas Efektivitas kerja



Dari 59 data empiris yang digunakan dalam mengukur variabel efektivitas kerja mengikuti garis diagonalnya atau adanya pola yang non linier dan independen. Begitu

juga untuk variabel lainnya yang diperlihatkan dalam Lampiran, seluruhnya terdistribusi secara normal.

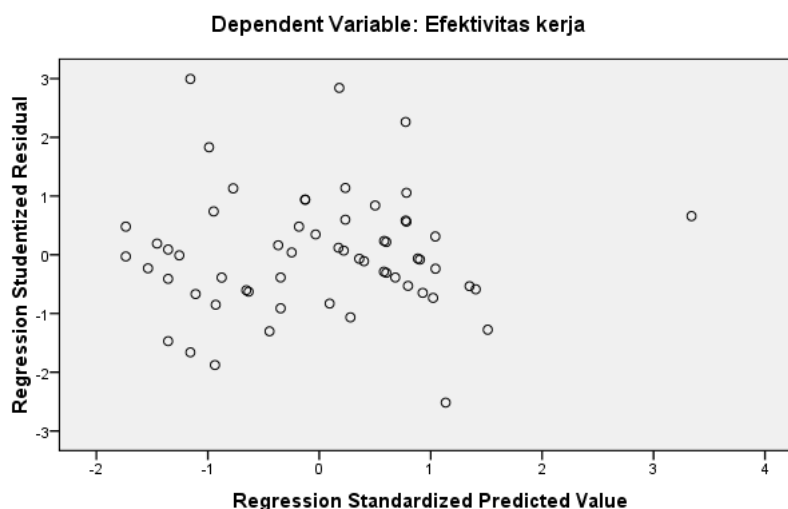
2) Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model pengaruh lingkungan kerja (X_1), koordinasi kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y) berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) U_1 yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari kedua variabel tersebut mempunyai varian yang sama, sehingga menyebabkan tingginya tingkat kesalahan. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

1. Jika ada pola titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisiats



Berdasarkan chart diatas tidak memperlihatkan pola data bergelombang, melebar kemudian menyempit yang membentuk pola tertentu yang teratur. Dengan demikian hubungan tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2.2 Pengujian Multikolinieritas.

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics* dalam paket SPSS regresi linier. Jika VIF tersebut lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X_1)	0,646	1,548	Non Multikolinieritas
2	Koordinasi (X_2)	0,654	1,529	Non Multikolinieritas
3	Budaya kerja (X_3)	0,754	1,326	Non Multikolinieritas

Sumber :Data Primer (diolah), 2023

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-

masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.5 Hasil Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja, Koordinasi dan Budaya kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuktikan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan interval dari 3 (tiga) variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap kenaikan variabel terikat yaitu efektivitas kerja (Y) pada tingkat kesalahan tertentu (*significansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Lingkungan kerja, Koordinasi dan Budaya kerja efektivitas kerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,735	0,426	
	Lingkungan kerja	0,176	0,087	0,240
	Koordinasi	0,354	0,115	0,364
	Budaya kerja	0,291	0,118	0,271

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

4.5.1 Koefisien Regresi (B)

Dari hasil out put spss pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,735 + 0,176X_1 + 0,354X_2 + 0,291X_3$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta efektivitas kerja sebesar 0,735 menjelaskan jika lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) tidak mengalami perubahan, maka efektivitas kerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh secara konstan berada pada posisi 0,735 unit skala likert. Kondisi ini menandakan tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, koordinasi kerja yang terarah serta budaya kerja yang baik efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh masih tergolong rendah.
2. Koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,176, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala nilai variabel lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sebesar 0,176 skala. Kondisi ini disebabkan kondisi lingkungan kerja ikut mempengaruhi karyawan dalam berperilaku, berinteraksi, melaksanakan tugas-tugas dan merasakan tekanan dalam bekerja (Bahri, 2018:9). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal. Apalagi jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka mereka akan betah untuk bekerja dan melakukan berbagai aktivitas yang diberikan sehingga pekerjaan akan lebih efektif (Afandi, 2016:51).
3. Koefisien regresi pengaruh koordinasi sebesar 0,354 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu unit skala nilai variabel koordinasi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sebesar 0,354 unit skala. Kondisi ini disebabkan koordinasi yang baik melalui komunikasi, pembagian kerja yang jelas, dan dengan prosedur administrasi yang terarah, akan memberikan sumbangan terhadap kesiapan waktu kerja (Bakti et al., 2019). Koordinasi yang tidak baik dapat menimbulkan kekacauan dan perselisihan sehingga efektivitas kerja tidak tercapai (Enadarlita, & Asvio, (2019).

4. Koefisien regresi pengaruh budaya kerja sebesar 0,291 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala variabel budaya kerja maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,291 unit skala. Kondisi ini disebabkan budaya kerja menjadi suatu bentuk kebiasaan yang dapat menimbulkan nilai-nilai kebiasaan dalam bekerja. Perilaku yang telah menjadi kebiasaan serta nilai-nilai baik yang dilaksanakannya pegawai merupakan permulaan dari kesuksesan dalam bekerja, (Suwatno, 2019:1).

4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja dengan efektivitas kerja selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kemudian dari hasil kolerasi dapat diketahui hasil korelasi diterminasi (r^2) yang menjelaskan sejauhmana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari hasil out put SPSS pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,708	0,501	0,474

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Koefisien korelasi R sebesar 0,708 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas (lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3)) dengan efektivitas kerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, hubungan tersebut tergolong kuat dengan keeratan hubungan 0,708 atau 70,8%. Hubungan 0,60-0,79 tergolong hubungan yang kuat (Sugiyono, 2013:250).

Koefisien determinasi R Square sebesar 0,501 menjelaskan, peran variabel lingkungan kerja(X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) dalam mempengaruhi efektivitas kerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh adalah sebesar 0,501 atau 50,1%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,499 atau 49,90% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti fasilitas kerja, karakteristik pekerjaan, kedisiplinan kerja serta faktor-faktor lainnya.

4.5.3. Pembuktian Hipotesis

4.5.3.1. Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,975	3	1,992	18,397	0,000
	Residual	5,954	55	0,108		
	Total	11,929	58			

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 18,397 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df 59 adalah sebesar 3,17. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung ($18,397 > F$ tabel (3,17) sehingga hipotesis H_a yang menyatakan lingkungan kerja (X_1), koordinasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat diterima kebenarannya.

4.5.3.2. Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,735	0,426	1,725	2,004	0,090
	Lingkungan kerja	0,176	0,087	2,024	2,004	0,048
	Koordinasi	0,354	0,115	3,087	2,004	0,003
	Budaya kerja	0,291	0,118	2,468	2,004	0,017

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,024 pada batasan nilai probabilitas 0,048. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,004. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

- b. Hasil analisis pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel koordinasi sebesar 3,087 pada batasan nilai probabilitas 0,003. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,004. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_a , artinya koordinasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

- c. Hasil analisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar 2,468 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2,004. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_a , artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja menjadi sejumlah faktor yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, sehingga ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan dan dikendalikan oleh Instansi tersebut khususnya koordinasi yang langsung berhubungan dengan waktu dan prosedur kerja. Koordinasi memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan efektivitas

kerja pegawai karena koordinasi dapat mengarahkan pekerjaan dan mengatasi berbagai hambatan dan permasalahan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Koordinasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
4. Secara simultan lingkungan kerja, koordinasi dan budaya kerja memiliki pengaruh dengan efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

5.2. Saran-saran

Mengingat masih ditemukan beberapa kelemahan yang ditemukan dari hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa saran antara lain:

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh perlu meningkatkan lingkungan kerja secara lebih baik dengan menerapkan prosedur dan aturan kerja yang lebih toleran tanpa adanya tertekan kerja.
2. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh perlu terus memanfaatkan waktu dan merencanakan waktu kerja dengan baik.

3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh perlu meningkatkan budaya kerja yang lebih baik terutama budaya kerjasama sehingga pegawai dapat meluangkan waktu untuk membantu atasan atau pegawai lainnya yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan seperti tugas yang berlebihan dan karena ketidak hadirannya.
4. Secara simultan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh perlu meningkatkan lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja guna mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di targetkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Reserch*. Yogyakarta: Deepublish
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakti, B., Yusuf, M., & Aslim, L. O. (2019). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Kendari. *Jurnal Publicuho*, Hal 69.
- Bahri Saiful, (2018), *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* Surabaya: Jakad Publishing.
- Bungin, Burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta.
- Enadarlita, & Asvio, N. (2019). Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, Vol 4 No 3.
- Gorda, Ngurah Tini Rusmini., Gorda Oka Suryadinatha., Gorda Eddy Supriyandinatha., Gorda Ngurah Sri Rahayu (2021) *Bunga Rampai: Kerja Berdasarkan Dharma*. Bali: Nil Cakra
- Firmansyah, Farid (2019) *Budaya Kerja IKM Batik Inovatif dan Kreatif*. Pemekasan: Duta Media Publishing.
- Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., Kolb, J., & Kolb, J. (2017). The Role Of Coordination, Goal Commitment , And Knowledge Sharing On Perceived Team Performance. *Team Performance Management Journal*, Vol 3 No 4, Hal 150–168.
- Hasibuan, SP. Melayu (2018) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Juwita, Kristin (2021) *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM

- Iskandar, Jusman (2014) *Kapita Selekta Administrasi Negara & Kebijakan Publik*. Puspaga, Bandung
- Iskandar, Ns dan Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat
- Kurniasari, Kartika., Kusuma Chandra Kirana, Didik Subyanto (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19: Studi Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Volume 4 No 3 Hal 541-554. Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Kultsum, Ummi (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta *Journal of Business Studies* Vol.2 No.2 Hal 121-130 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Mutiarin, Dyah dan Arif Zainudin. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nugroho, Arif Ganda., Indra Nanda., Zaharah(ꦪꦺꦴꦫꦺꦴꦁ) *Mewujudkan Kemandirian Indonesia Melalui Inovasi Dunia Pendidikan*. Cirebon: Insania
- Malhotra, Naresh K. (2015). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan* Jakarta: Indeks
- Najamuddin dan Metusalach (2022) *Metode Penelitian Perikanan Tangkap* Yogyakarta: Nass Media
- Nitisemito Alex S (2018) *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Indonesia
- Prihantoro, Agung (2019) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rahmana, Hafidza., Melva Sitanggang., Karina Silaen (2019) Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Akademi Mandiri Medan *Jurnal Ilmiah Maksitek Vol 4 No 3 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII*
- Rahman, Mariati (2017) *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media

- Robbins, S dan Coulter Mary (2016) *Manajemen*, Jakarta: Indeks
- Robbins S P dan Timothy A Judge (2017) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks
- Ramadhani, Nur Wulan (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. *Jurnal Ilmiah* Vol 2 No 1 Hal 1-10 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Saleh Muwafik (2016) *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB Press.
- Sari, Anak Agung Istri Kirana., Ida Bagus Udayana Putra., I Made Suniastha Amerta (2021) *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Sekaran Uma dan Roger Bougie (2016) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Silitonga, Eddy Sanusi (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS* Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sutarto (2018) *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
- Sutopo, Eng Yeri dan Achmad Slamet. (2017). *Statistik Inferensial*, Yogyakarta: ANDI.
- Sude, Tri Agus T., Lisda L. Asi(2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura*: Vol 4. No 2. Hal 170-174 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo.
- Suwatno (2019), *Budaya Kerja Guru*. Lampung: Gre Publishing

Widodo, Djoko Setyo (2020) *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: Cipta Media Nuantara.

Wijaya, Candra (2020) *Keefektifan Kerja (Analisis Perspektif Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Kencana

LAMPIRAN 1. KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOORDINASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur :

☐	25-30 Tahun
☐	31-35 Tahun
☐	36-40 Tahun
☐	41-46 Tahun
☐	46-50 Tahun
☐	>50 Tahun
3. Jenis Kelamin :

☐	Laki-laki
☐	Perempuan
4. Pendidikan :

☐	SLTP
☐	SLTA
☐	DIII
☐	S1
☐	S2
5. Masa Kerja :

☐	<10 Tahun
☐	10-15 Tahun
☐	16-20 Tahun
☐	>20 Tahun
6. Golongan pangkat:

☐	Ia-Id
☐	Ila-IIId
☐	IIla-IIId
☐	IVa-IVb

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan:

B. Efektivitas kerja		STS	TS	KS	S	SS
NO	Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
1.	Tugas-tugas yang saya kerjakan selalu diawali oleh pengarahan dan penjelasan yang jelas.	1	2	3	4	5
2.	Tugas-tugas yang saya lakukan selalu didukung oleh standar keamanan yang baik untuk perlindungan diri.	1	2	3	4	5
3.	Tugas-tugas yang saya kerjakan selalu diawasi dan dimonitor oleh pimpinan	1	2	3	4	5
4.	Proses pelaksanaan pekerjaan pada bidang saya tidak menimbulkan pemborosan biaya	1	2	3	4	5
5.	Tugas-tugas pada Bidang saya selalu terdistribusi secara adil dan merata dan tidak terkonsentrasi pada satu pihak.	1	2	3	4	5
6.	Saya dapat menyelesaikan tuga lebih cepat atau sesuai	1	2	3	4	5

	waktu yang diharapkan.					
C. Lingkungan kerja						
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	STS	TS	KS	S	SS
1.	Hubungan saya dengan atasan maupun dengan rekan kerja selalu terbina dengan baik.	1	2	3	4	5
2.	Kondisi kerja yang penuh dengan berbagai aturan dan perintah tidak membuat saya tertekan dalam bekerja.	1	2	3	4	5
3.	Fasilitas kerja meliputi alat tulis dan media telekomunikasi sangat mencukupi dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas	1	2	3	4	5
D. Koordinasi						
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	STS	TS	KS	S	SS
1	Adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan serta antara Bidang kerja dapat memperlancar pelaksanaan tugas-tugas.	1	2	3	4	5
2.	Pegawai sangat membutuhkan hubungan kerja yang selaras antara satu pihak/ Bidang kerja dengan lainnya.	1	2	3	4	5
3.	Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja adalah orang-orang yang kompeten.	1	2	3	4	5
4.	Masing-masing pihak/Bidang kerja memiliki kesepakatan dan komitmen terhadap tujuan yang di capai.	1	2	3	4	5
5.	Pencapaian tujuan akhir Instansi selalu berdasarkan rencana-rencana bersama secara berkelanjutan.	1	2	3	4	5
E. Budaya Kerja						
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat mengkaver berbagai tugas yang terus bertambah dengan kecakapan dan upaya kerja Saya sendiri	1	2	3	4	5
2.	Saya lebih mengutamakan pekejaan siap lebih cepat pada waktunya dan menunda aktivitas lain yang kurang perlu	1	2	3	4	5
3.	Saya perlu meluangkan waktu untuk membantu atasan atau pegawai lainnya karena tugas yang berlebihan dan karena ketidak hadiran.	1	2	3	4	5
4.	Saya mengetahui dan dapat memahami semua aturan sebagai bentuk pengendalian diri dengan baik..	1	2	3	4	5
5.	Saya harus menyelesaikan tugas lebih cepat sehingga ada waktu luang untuk mengerjakan tugas-tugas lainnya yang di perlukan instansi.	1	2	3	4	5
6.	Saya sering memberi ide-ide dan cara kerja baru yang lebih efektif kepada semua pihak.	1	2	3	4	5
7.	Saya dapat menjalin hubungan kerja dengan semua pihak secara menyengakan.	1	2	3	4	5
8.	Saya mampu mengerjakan tugas berdasarkan pengalaman dan kecakapan tanpa menunggu arahan.	1	2	3	4	5
9.	Ketika tugas-tugas yang Saya kerjakan selesai maka saya selalu ingin membantu rekan kerja.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2. DATA TABULASI KUESIONER

No	KARAKTERISTIK					EFEKTIVITAS KERJA						Y	LINGKUNGAN				KOORDINASI					BUDAYA KERJA											
	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1	C2	C3	X1	D1	D2	D3	D4	D5	X2	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	X3	
1	2	1	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4.17	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3.78	
2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3.33	3	2	4	3.00	3	3	3	3	4	3.20	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3.22	
3	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3.83	4	4	5	4.33	5	4	4	4	5	4.40	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3.22	
4	1	2	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4.00	4	5	4	4.33	5	4	4	4	5	4.40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.89	
5	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3.33	3	4	3	3.33	3	4	3	3	4	3.40	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3.78	
6	3	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4.00	5	4	4	4	4	4.20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.78	
7	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4.17	4	4	5	4.33	5	4	4	4	4	4.20	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3.44	
8	3	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3.17	3	2	3	2.67	4	3	3	3	3	3.20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3.78	
9	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3.33	3	3	4	3.33	3	4	3	3	3	3.20	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3.44	
10	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3.83	3	4	4	3.67	4	4	4	4	5	4.20	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4.11	
11	4	1	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3.33	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	3.20	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3.00	
12	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3.17	3	3	3	3.00	3	4	3	3	3	3.20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.11	
13	3	2	3	3	1	5	5	5	4	5	4	4.67	3	3	3	3.00	5	5	4	4	4	4.40	4	4	4	5	2	5	4	5	3	4.00	
14	3	1	3	3	1	4	4	4	5	4	4	4.17	5	3	5	4.33	4	3	4	4	4	3.80	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4.22	
15	2	1	3	3	2	5	5	3	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3.89	
16	4	1	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3.83	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3.78	
17	5	1	1	5	3	3	3	3	4	3	4	3.33	2	3	3	2.67	3	3	3	3	4	3.20	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2.89	
18	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3.33	3	3	4	3.33	3	4	3	3	4	3.40	4	5	3	4	3	3	4	3	2	3.44	
19	3	1	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3.83	5	4	5	4.67	4	3	4	4	4	3.80	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3.89	
20	1	1	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4.00	3	4	4	3.67	4	3	4	4	4	3.80	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3.33	
21	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3.83	4	5	5	4.67	3	4	3	3	3	3.20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3.56	
22	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33	3	4	3	3	4	3.40	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3.89	
23	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3.17	2	3	3	2.67	3	3	3	3	4	3.20	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2.89	
24	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2.83	3	3	3	3.00	3	4	3	3	3	3.20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3.33	
25	2	1	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4.00	5	4	5	4.67	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4.11	
26	5	1	1	5	1	4	4	4	4	4	3	3.83	4	3	5	4.00	3	4	3	3	4	3.40	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4.00	
27	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3.17	2	3	3	2.67	3	3	3	3	4	3.20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.11	
28	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3.17	4	3	4	3.67	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3.22
29	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	3.33	4	3	4	4	3	3.60	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3.78	
30	4	1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.89	
31	1	2	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4.00	3	4	4	3.67	3	3	4	3	3	3.20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.11	
32	2	1	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3.50	3	3	4	3.33	3	4	3	3	4	3.40	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3.78	
33	3	1	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3.50	4	4	3	3.67	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3.33	
34	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4.17	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4	2	4	5	4	4	3.89	
35	3	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3.17	3	3	4	3.33	3	4	3	3	4	3.40	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3.67	
36	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3.83	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2.78	
37	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3.83	4	3	4	3.67	4	4	3	4	4	3.80	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4.11	
38	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3.83	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.89	
39	1	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3.67	3	3	3	3.00	3	3	3	3	4	3.20	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3.56	
40	3	2	3	3	1	4	4	4	5	3	4	4.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.89
41	3	1	3	3	1	4	4	3	5	4	3	3.83	5	3	3	3.67	4	3	4	4	3	3.60	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4.11	
42	2	1	3	3	2	5	5	3	4	5	4	4.33	3	3	3	3.00	3	4	3	3	3	3.20	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3.33	
43	4	1	1	4	1	4	4	4	5	4	3	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3.67	
44	5	1	1	5	3	3	3	3	3	3	2	2.83	3	3	3	3.00	4	3	3	3	3	3.20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.11	
45	2	1	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3.83	3	3	4	3.33	4	3	4	4	3	3.60	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4.11	
46	3	1	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3.83	3	4	4	3.67	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3.67	
47	1	1	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4.00	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3.89	
48	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2.83	3	3	3	3.00	3	3	4	3	4	3.40	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3.33	
49	1	1	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3.50	4	4	5	4.33	4	3	3	3	3	3.20	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4.11	
50	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3.33	3	3	3	3.00	3	4	3	3	3	3.20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.11	
51	3	1	3	3	1	5	5	5	4	5	4	4.67	4	5	4	4.33	4	3	3	3	3	3.20	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4.00	
52	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3.33	3	3	4	3.33	4	3	3	3	5	3.60	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3.22	
53	5	1	1	5	1	4	4	4	4	4	3	3.83	5	4	5	4.67	5	5	4	4	5	4.60	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3.56	
54	2	1	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4.17	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3.89	
55	2	1	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3.67	4																				

LAMPIRAN 1. TABEL FREKWENSI

Frequency Table

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35 Tahun	9	15.3	15.3	15.3
	36-40 Tahun	27	45.8	45.8	61.0
	41-45 Tahun	12	20.3	20.3	81.4
	46-50 Tahun	7	11.9	11.9	93.2
	>50 Tahun	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	51	86.4	86.4	86.4
	Perempuan	8	13.6	13.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	11.9	11.9	11.9
	DIII	1	1.7	1.7	13.6
	S1	51	86.4	86.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 Tahun	9	15.3	15.3	15.3
	11-15 Tahun	33	55.9	55.9	71.2
	16-20 tahun	13	22.0	22.0	93.2
	>20 Tahun	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ila-IId	16	27.1	27.1	27.1
	IIla-IIId	36	61.0	61.0	88.1
	IVa-IVb	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tugas-tugas yang saya kerjakan selalu diawali oleh pengarahan dan penjelasan yang jelas tentang arah dan tujuan yang diharapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	22	37.3	37.3	37.3
	Setuju	32	54.2	54.2	91.5
	Sgt Setuju	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tugas-tugas yang saya lakukan selalu didukung oleh standar keamanan yang baik untuk perlindungan diri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	15	25.4	25.4	25.4
	Setuju	39	66.1	66.1	91.5
	Sgt Setuju	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tugas-tugas yang saya kerjakan selalu diawasi dan dimonitor setiap waktu oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	23	39.0	39.0	39.0
	Setuju	33	55.9	55.9	94.9
	Sgt Setuju	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Proses pelaksanaan pekerjaan pada bidang saya tidak menimbulkan pemborosan biaya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	6	10.2	10.2	10.2
	Setuju	38	64.4	64.4	74.6
	Sgt Setuju	15	25.4	25.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tugas-tugas pada Bidang saya selalu terdistribusi secara adil dan merata sehingga tidak terkonsentrasi pada satu pihak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	31	52.5	52.5	52.5
	Setuju	23	39.0	39.0	91.5
	Sgt Setuju	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat atau sesuai waktu yang diharapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	3	5.1	5.1	5.1
	Krg Setuju	24	40.7	40.7	45.8
	Setuju	31	52.5	52.5	98.3
	Sgt Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Hubungan saya dengan atasan dan dengan pegawai lainnya selalu terbina dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	3	5.1	5.1	5.1
	Krg Setuju	27	45.8	45.8	50.8
	Setuju	20	33.9	33.9	84.7
	Sgt Setuju	9	15.3	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Kondisi lingkungan kerja yang penuh dengan berbagai aturan dan perintah tidak membuat saya tertekan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Krg Setuju	35	59.3	59.3	62.7
	Setuju	16	27.1	27.1	89.8
	Sgt Setuju	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Fasilitas kerja meliputi alat tulis dan media telekomunikasi yang disediakan instansi sangat mencukupi dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	23	39.0	39.0	39.0
	Setuju	24	40.7	40.7	79.7
	Sgt Setuju	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Komunikasi dua pihak atau lebih antar Bidang kerja dapat memperlancar pelaksanaan tugas-tugas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	24	40.7	40.7	40.7
	Setuju	25	42.4	42.4	83.1
	Sgt Setuju	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pegawai sangat membutuhkan hubungan kerja yang selaras antara satu pihak/ Bidang kerja dengan lainnya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	19	32.2	32.2	32.2
	Setuju	37	62.7	62.7	94.9
	Sgt Setuju	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja adalah orang-orang yang sesuai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	27	45.8	45.8	45.8
	Setuju	31	52.5	52.5	98.3
	Sgt Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Masing-masing pihak/Bidang kerja memiliki kesepakatan dan komitmen terhadap tujuan yang di capai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	28	47.5	47.5	47.5
	Setuju	30	50.8	50.8	98.3
	Sgt Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pencapaian tujuan akhir Instansi selalu berdasarkan rencana-rencana yang bersama secara berkelanjutan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	17	28.8	28.8	28.8
	Setuju	36	61.0	61.0	89.8
	Sgt Setuju	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya dapat mengkaver berbagai bentuk tugas yang terus bertambah dengan kecakapan dan upaya kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	22	37.3	37.3	37.3
	Setuju	28	47.5	47.5	84.7
	Sgt Setuju	9	15.3	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya lebih mengutamakan pekerjaan siap pada waktu yang lebih cepat dan menunda aktivitas lainnya yang kurang perlu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	14	23.7	23.7	23.7
	Setuju	26	44.1	44.1	67.8
	Sgt Setuju	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sering meluangkan waktu untuk membantu atasan atau pegawai lainnya berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan seperti tugas yang berlebihan dan karena ketidak hadiran.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	33	55.9	55.9	55.9
	Setuju	25	42.4	42.4	98.3
	Sgt Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya mengetahui dan dapat memahami semua aturan sehingga Saya selalu mengendalikan diri dengan baik..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	19	32.2	32.2	32.2
	Setuju	37	62.7	62.7	94.9
	Sgt Setuju	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pegawai selalu datang dan bekerja lebih awal sehingga ada waktu luang untuk melakukan tugas-tugas lainnya yang di perlukan instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	6	10.2	10.2	10.2
	Krg Setuju	16	27.1	27.1	37.3
	Setuju	34	57.6	57.6	94.9
	Sgt Setuju	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pegawai sering memberi ide-ide dan cara kerja baru yang lebih efektif kepada semua pihak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	4	6.8	6.8	6.8
	Krg Setuju	23	39.0	39.0	45.8
	Setuju	26	44.1	44.1	89.8
	Sgt Setuju	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya dapat menjalin hubungan kerja dengan semua pihak secara menyenangkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	32	54.2	54.2	54.2
	Setuju	17	28.8	28.8	83.1
	Sgt Setuju	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya selalu mengerjakan tugas berdasarkan pengalaman dan kecakapan saya tanpa harus menunggu perintah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Krg Setuju	26	44.1	44.1	45.8
	Setuju	24	40.7	40.7	86.4
	Sgt Setuju	8	13.6	13.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Ketika tugas-tugas yang Saya kerjakan selesai maka saya selalu ingin membantu rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	3	5.1	5.1	5.1
	Krg Setuju	33	55.9	55.9	61.0
	Setuju	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

Correlations								
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	Y
B1	Pearson Correlation	1	.851**	.594**	.461**	.838**	.386**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
B2	Pearson Correlation	.851**	1	.512**	.397**	.736**	.396**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
B3	Pearson Correlation	.594**	.512**	1	.312*	.469**	.439**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.016	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
B4	Pearson Correlation	.461**	.397**	.312*	1	.181	.446**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.016		.171	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
B5	Pearson Correlation	.838**	.736**	.469**	.181	1	.179	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.171		.176	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
B6	Pearson Correlation	.386**	.396**	.439**	.446**	.179	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.001	.000	.176		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	.916**	.860**	.733**	.614**	.760**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Correlations

Correlations					
		C1	C2	C3	X1
C1	Pearson Correlation	1	.427**	.578**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	59	59	59	59
C2	Pearson Correlation	.427**	1	.437**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000
	N	59	59	59	59
C3	Pearson Correlation	.578**	.437**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.840**	.755**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

Correlations

Correlations							
		D1	D2	D3	D4	D5	X2
D1	Pearson Correlation	1	.352**	.747**	.823**	.410**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59
D2	Pearson Correlation	.352**	1	.290*	.389**	.417**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.006		.026	.002	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59
D3	Pearson Correlation	.747**	.290*	1	.910**	.438**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026		.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59
D4	Pearson Correlation	.823**	.389**	.910**	1	.480**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
D5	Pearson Correlation	.410**	.417**	.438**	.480**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.863**	.611**	.854**	.912**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59

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

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

Correlations

Correlations											
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	X3
E1	Pearson Correlation	1	.532**	.367**	.380**	.248	.273*	.297*	.290*	.319*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.003	.058	.036	.022	.026	.014	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E2	Pearson Correlation	.532**	1	.288*	.307*	.065	-.026	.569**	.053	.012	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.018	.624	.843	.000	.689	.927	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E3	Pearson Correlation	.367**	.288*	1	.427**	.406**	.395**	.214	.489**	.271*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.004	.027		.001	.001	.002	.104	.000	.038	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E4	Pearson Correlation	.380**	.307*	.427**	1	.385**	.496**	.288*	.493**	.403**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.001		.003	.000	.027	.000	.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E5	Pearson Correlation	.248	.065	.406**	.385**	1	.461**	-.100	.488**	.420**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.058	.624	.001	.003		.000	.449	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E6	Pearson Correlation	.273*	-.026	.395**	.496**	.461**	1	-.009	.718**	.641**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.036	.843	.002	.000	.000		.943	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E7	Pearson Correlation	.297*	.569**	.214	.288*	-.100	-.009	1	.017	-.021	.418**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.104	.027	.449	.943		.900	.873	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E8	Pearson Correlation	.290*	.053	.489**	.493**	.488**	.718**	.017	1	.481**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.026	.689	.000	.000	.000	.000	.900		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
E9	Pearson Correlation	.319*	.012	.271*	.403**	.420**	.641**	-.021	.481**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.014	.927	.038	.002	.001	.000	.873	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.664**	.515**	.667**	.728**	.600**	.701**	.418**	.716**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.847	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.7119	.61730	59
B2	3.8305	.56179	59
B3	3.6610	.57566	59
B4	4.1525	.58172	59
B5	3.5593	.65050	59
B6	3.5085	.62623	59

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.737	3.508	4.153	.644	1.184	.054	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	18.7119	4.691	.865	.870	.770
B2	18.5932	5.073	.789	.734	.790
B3	18.7627	5.425	.608	.406	.824
B4	18.2712	5.787	.450	.391	.852
B5	18.8644	5.119	.626	.766	.821
B6	18.9153	5.631	.459	.338	.853

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.735	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.5932	.81195	59
C2	3.4407	.72567	59
C3	3.8136	.75372	59

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.616	3.441	3.814	.373	1.108	.035	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7.2542	1.572	.594	.372	.607
C2	7.4068	1.935	.485	.236	.732
C3	7.0339	1.688	.605	.378	.595

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.847	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.7627	.72728	59
D2	3.7288	.55182	59
D3	3.5593	.53405	59
D4	3.5424	.53569	59
D5	3.8136	.60099	59

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.681	3.542	3.814	.271	1.077	.015	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	14.6441	3.026	.736	.678	.788
D2	14.6780	4.153	.427	.247	.864
D3	14.8475	3.580	.768	.834	.781
D4	14.8644	3.430	.857	.883	.758
D5	14.5932	3.832	.521	.295	.844

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.805	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
E1	3.7797	.69649	59
E2	4.0847	.74944	59
E3	3.4576	.53569	59
E4	3.7288	.55182	59
E5	3.5763	.74749	59
E6	3.5763	.77021	59
E7	3.6271	.76335	59
E8	3.6610	.73368	59
E9	3.3390	.57566	59

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.648	3.339	4.085	.746	1.223	.045	9

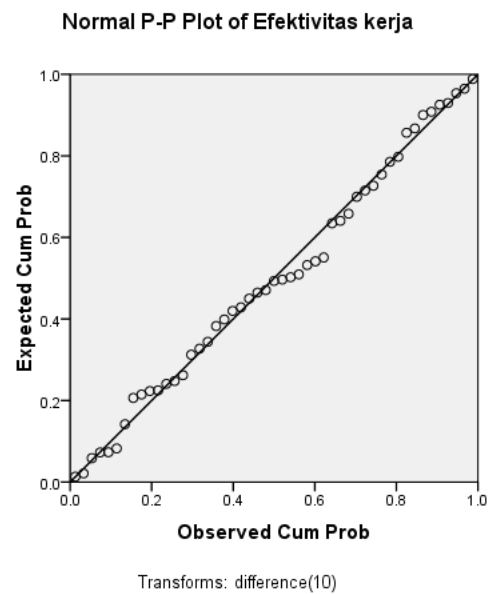
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	29.0508	11.359	.541	.410	.765
E2	28.7458	12.020	.347	.509	.793
E3	29.3729	11.962	.576	.367	.765
E4	29.1017	11.645	.647	.428	.756
E5	29.2542	11.538	.451	.361	.778
E6	29.2542	10.883	.572	.649	.760
E7	29.2034	12.544	.233	.384	.809
E8	29.1695	10.936	.600	.589	.756
E9	29.4915	12.047	.502	.458	.772

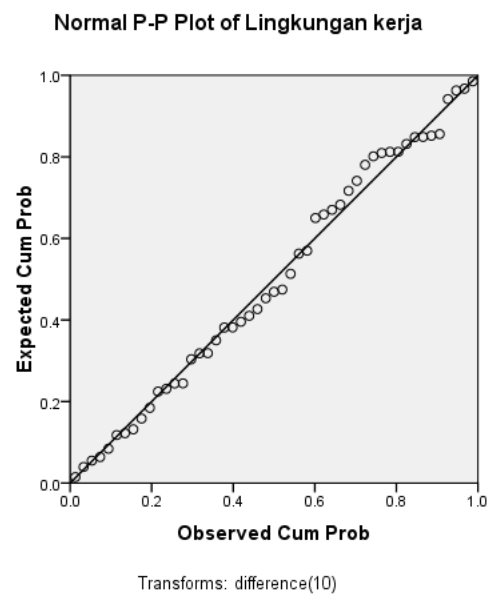
LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS

PPlot

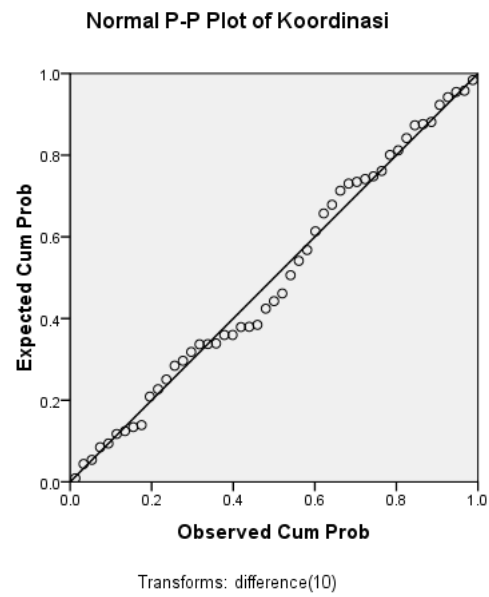
Efektivitas kerja



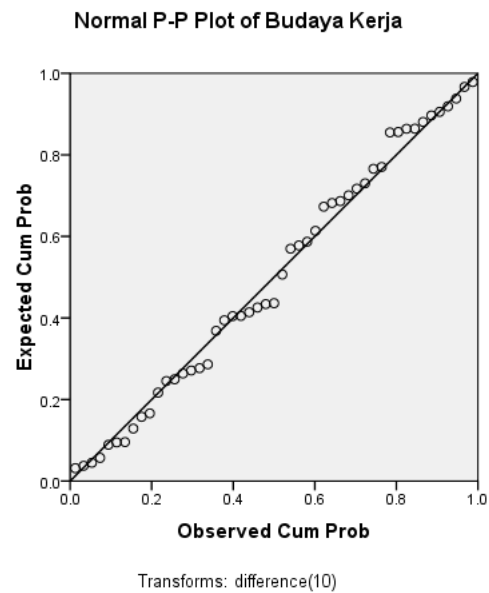
Lingkungan kerja



Koordinasi



Budaya Kerja



LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja, Koordinasi, Lingkungan kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.474	.32902	1.979

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Koordinasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.975	3	1.992	18.397	.000 ^a
	Residual	5.954	55	.108		
	Total	11.929	58			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Koordinasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

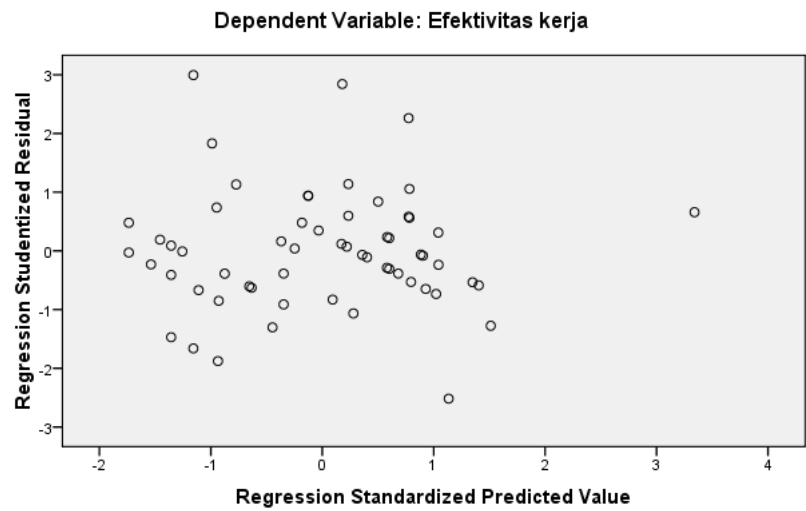
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.735	.426		1.725	.090		
	Lingkungan kerja	.176	.087	.240	2.024	.048	.646	1.548
	Koordinasi	.354	.115	.364	3.087	.003	.654	1.529
	Budaya Kerja	.291	.118	.271	2.468	.017	.754	1.326

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Charts

Scatterplot



LAMPIRAN 9. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Tabel t

f	0.1	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.92	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.86	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.25
10	1.812	2.228	2.764	3.169
40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.02	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.68	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.69
46	1.679	2.013	2.41	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.01	2.405	2.68
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.4	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.67
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.671	2	2.39	2.66
61	1.67	2	2.389	2.659
62	1.67	1.999	2.388	2.657
63	1.669	1.998	2.387	2.656

F-statistics P=0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

