

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

TEGUH SUGIARTO

NIM: 1621100095

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

Desember 2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA KLATEN**

Diajukan Oleh
TEGUH SUGIARTO
NIM: 1621100095

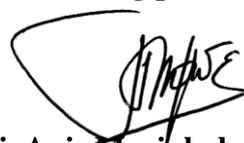
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal

Pembimbing utama



H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

Pembimbing pendamping



Hj. Anis Marjukah, SE., MM.
NIK 690 994 143

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA KLATEN

Diajukan Oleh
TEGUH SUGIARTO
NIM: 1621100095

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Pada tanggal

Ketua


Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

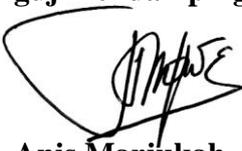
Sekretaris

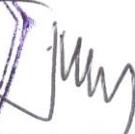

Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd.
NIK 690 995 161

Penguji Utama


H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

Penguji Pendamping


Hj. Anis Marjukah, SE., MM.
NIK 690 994 143

Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi


H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TEGUH SUGIARTO

NIM : 1621100095

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan
Pajak Pratama Klaten

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Desember 2017
Yang membuat pernyataan,



Teguh Sugiarto

MOTTO

"DADI WONG KUDU SING ISO RUMONGSO OJO RUMONGSO ISO"

(Ronggo Warsito)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Keluargaku tersayang
2. Teman-teman seperjuangan
3. Almamater

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”**.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian daripada syarat ujian akhir guna meraih gelar sarjana ekonomi pada Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah barang tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini bukanlah terwujud oleh penulis semata-mata tetapi pihak lain yang telah mendorong dan membantu dalam penyelesaiannya, atas semua bantuan tersebut penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Arif Julianto SN, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Abdul Haris, SE, MM, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

3. Ibu Hj. Anis Marjukah, SE., MM., Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
4. Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh keterangan-keterangan serta data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan membalas amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan. Meskipun masih banyak kekurangannya, diharapkan skripsi ini memberi manfaat baik bagi pembaca maupun peneliti diantaranya menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4
C. Penegasan Judul	5
D. Pembatasan Masalah	6
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
H. Hipotesis Penelitian	8
I. Sitematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Budaya Organisasi	16
C. Lingkungan Kerja.....	22
D. Kinerja	25
E. Penelitian Terdahulu	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	34
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	46
B. Analisis Data dan Pembahasan	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	60
B. Saran-saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden Penelitian	46
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden Penelitian	47
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	47
Tabel 4.4 Penghitungan Nilai antar Variabel	48

ABSTRAK

TEGUH SUGIARTO, NIM. 1621100095, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KLATEN”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) menguji signifikansi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten, 2) menguji signifikansi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten, 3) menguji signifikansi secara simultan pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode untuk mengumpulkan data dengan angket, wawancara dan observasi. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data dengan analisis korelasi Product Moment

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 3,15$; $X_2 = 2,228$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05; nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% dan t hitung X_1 sebesar $3,15 > t$ tabel sebesar 2,042. Maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Untuk t hitung X_2 sebesar $2,228 < t$ tabel sebesar 2,042. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

Keywords : *budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/ kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan,

menenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Dengan kata lain budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut.

Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Susanto (2006:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus

menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisai yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen di dalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi instansi. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Tolak ukur keberhasilan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sebagai instansi pemerintahan akan sangat tergantung dari kepiawaian pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Budaya yang tidak kondusif dan lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu diadakan kajian lebih lanjut terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Berangkat dari hal tersebut maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KLATEN”.

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul diatas antara lain :

1. Alasan Subjektif
 - a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian strategis dan mudah dijangkau.
 - b. Menambah wawasan pengetahuan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
2. Alasan Objektif
 - a. Budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi diperlukan

untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi.

- b. Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila kebutuhan pegawai dapat dipenuhi oleh instansi. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman. Sebaliknya apabila instansi tidak memenuhinya maka kinerja pegawai akan menurun.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami atau menafsirkan maka dalam penelitian ini dikemukakan penegasan judul sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi (Sondang, 1995:233).

2. Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal

dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Sondang, 1995:227).

D. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah supaya pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus, ruang lingkup penelitian ini menjadi jelas dan terarah pada sasaran, serta tidak terlalu luas dan membuat peneliti lebih spesifik dalam meneliti. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi sangatlah banyak, maka peneliti hanya akan meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah penulis uraikan diatas. Maka dapatlah penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten?
3. Secara simultan adakah pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji signifikansi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
2. Menguji signifikansi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
3. Menguji signifikansi secara simultan pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.

G. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi pemerintah maupun swasta yang lain untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja pegawai di dalam organisasi.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.

I. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja.

BAB III. Metode penelitian berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian

BAB IV. Hasil dan pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil $\hat{Y} = 8,35 + 0,43 X_1 + 0,34X_2$. Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:
 - a. Konstanta 8,35 menunjukkan bila tanpa ada budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik, kinerja pegawai tetap bernilai 8,35.
 - b. Nilai 0,43 pada variabel budaya organisasi (X_1) menunjukkan bila budaya organisasi dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik 0,43 satuan.
 - c. Nilai 0,34 pada variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bila lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik 0,34 satuan.
2. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk $X_1= 3,15$; $X_2= 2,228$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05; nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% dan t hitung X_1 sebesar $3,15 > t$ tabel sebesar 2,042. Maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Untuk t hitung

X_2 sebesar $4,228 < t$ tabel sebesar $2,042$. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

3. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa F hitung = $7,097$ dan F tabel = $3,32$ yang berarti bahwa F hitung $>$ F tabel sehingga diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan yang kuat antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat mempengaruhi $34,46\%$ kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu $65,54\%$ kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

1. Budaya organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten sudah cukup baik, sehingga pimpinan perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten perlu merumuskan budaya organisasi dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam

bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para karyawan dalam bekerja.

3. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diusahakan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Hal ini bertujuan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan menambah jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian dapat lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan. 2008. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta : LP3ES
- Aput Ivan Alindra. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Skripsi*. UNY.
- As'ad, Moh. 2004. *Seri Umum Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Deddy Mulyadi, Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Djarwanto, Ps. 2004. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Gibson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasali, Renald. 2006. *Change, tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga (Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Lilik Khoiriyah. 2009. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. *Skripsi*. UNS.
- Mangkunegara, A. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riani, Asri Laksmi. 201. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graham Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Yogyakarta : YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahas Indonesia, Jakarta : FEUI.
- Sondang P Siagian. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Susanto,A.B., Gede Prama. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Sutrisno Hadi. 2009. *Cara Menghitung Validitas : Analisis Item dan Tehnik Korelasi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.