

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Karya Mulya di Kabupaten Pringsewu

JOURNAL OF
INTERDISCIPLINARY
SCIENCE AND EDUCATION

©The Author(s) 2023

Dedi Saputra Dau¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Alifa Pringsewu, Indonesia

Allan Harris²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Alifa Pringsewu, Indonesia

Sulastri³

Poltekkes Tanjungkarang, Indonesia

Corresponding Author: Dedi Saputra Dau

E-mail: dedisaputradau@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine and describe the effect of Organizational culture and Work Environment on Employee Performance of KSP Karya Mulya, either simultaneously or partially. The data of this study are all employees at KSP Karya Mulya in Pringsewu Regency, totaling 47 people. The sampling technique in this study using the census study population technique, so that the entire population is used as a sample. The data collection method used is the questionnaire method. The analysis technique used in this research is multiple regression using the SPSS for Windows tool. The results of the data regression analysis show the following equation $Y = 8.939 + 0,421X_1 + 0,642X_2$. Partially, the Organizational Culture variable contributed 20.5%, and the influence of the work environment was 30.1%. Simultaneously, the independent variables (Organizational Culture and Work Environment) affect the dependent variable (performance) of KSP Karya Mulya employees by 60.09% while the remaining 39.91% is influenced by factors not examined.

Keywords: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja

Pendahuluan

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia

merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi.

Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997:233). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Nitisemito, 1992:183). 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 menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kajian Pustaka

Pengertian budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2006:279) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

a. *Innovation and risk taking*

Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

b. *Attention to detail*

Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

c. *Outcome orientation*

Berorientasi kepada hasil yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

d. *People orientation*

Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

e. *Team orientation*

Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

f. *Aggressiveness*

Agresivitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

g. *Stability*

Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992: 182). Menurut Nitisemito (1992: 185) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern : 1. Faktor Intern, meliputi : a) Pewarnaan, b) Lingkungan, c)

Penerangan yang Cukup, d) Pertukaran Udara yang Baik, e) Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja. 2. Faktor Ekstern, meliputi : a) Jaminan terhadap Keamanan, b) Kebisingan, c) Bebas dari Gangguan Sekitar.

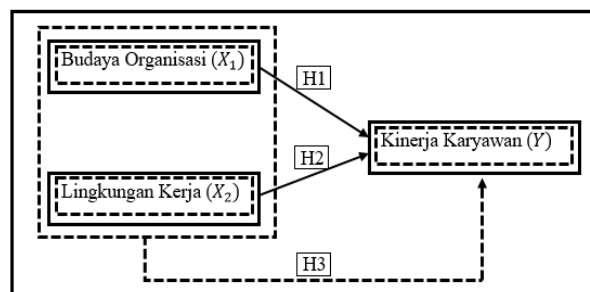
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002:183) terdiri dari: a) Hubungan dengan rekan kerja, b) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, c) Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan. Menurut Mathis (2002:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah : a) Kemampuan yang dimiliki individu, b) Motivasi, c) Dukungan yang diterima, d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, e) Hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a) Faktor Kemampuan, b) Faktor Motivasi.

Pengukuran kinerja adalah dapat di artikan sebagai pengukuran atas kontribusi atau peran kerja dari seorang pekerja atau sekelompok unit kerja terhadap pencapaian tujuan kerja organisasi, dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif. Indikator-indikator kinerja menurut Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32), adalah sebagai berikut: a) Efektivitas dan Efisiensi, b) Otoritas dan Tanggung Jawab, c) Disiplin, d) Inisiatif.

Kerangka Konseptual

Dalam sebuah penelitian, tentunya harus ada sebuah kerangka yang di dalamnya memuat alur pemikiran sehingga membentuk sebuah kerangka konseptual yang dapat dirumuskan sebagai gambaran yang saling berhubungan satu dengan yang lain, sehingga membentuk suatu kerangka sistematis. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008:64). Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Metode

Berdasarkan rencana kegiatan dari persiapan sampai dengan laporan hasil penelitian, proses penelitian ini diperkirakan memakan waktu 4 (empat) bulan, yaitu dimulai pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2023, adapun penelitian dilakukan di KSP Karya Mulya Pringsewu. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Arikunto, 2009: 45). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu sebuah metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa yang ada yang masih terjadi sampai saat sekarang atau waktu yang lalu jenis penelitian ini berbeda dengan eksperimen sebab tidak melakukan perubahan terhadap variabel-variabel bebas mendeskripsikan suatu situasi alakadarnya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Karya Mulya yang berjumlah 47 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2003:104). Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi pada KSP Karya Mulya sebanyak 47 karyawan. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. (Riduwan, 2007:248).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan. Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja.

a. Budaya (X1)

Indikatornya:

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

b. Lingkungan kerja (X2)

Indikatornya:

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

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada KSP Karya Mulya

Indikatornya:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Efektivitas
- 4) Keandalan karyawan

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006:168). Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi, 2006: 176). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 16.

Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid. Hasil pengujian validitas tiap variabel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	
Budaya (X1)	Inisiatif	0,513	0,444	Valid	
	Individu		0,695	0,444	Valid
			0,673	0,444	Valid
	Pengawasan		0,615	0,444	Valid
			0,557	0,444	Valid
	Toleransi Terhadap	0,689	0,444	Valid	
	Konflik	0,563	0,444	Valid	
	Pola Komunikasi		0,737	0,444	Valid
			0,791	0,444	Valid
			0,686	0,444	Valid
Lingkungan (X2)	Hubungan Dengan Rekan Kerja		0,594	0,444	Valid
			0,552	0,444	Valid
		0,037	0,444	Valid	
		0,625	0,444	Valid	
	Suasana Kerja		0,820	0,444	Valid
			0,681	0,444	Valid
	Tersedianya Fasilitas Kerja		0,840	0,444	Valid
			0,516	0,444	Valid
		0,582	0,444	Valid	
	Kinerja (Y)	Kualitas Kerja		0,503	0,444
			0,564	0,444	Valid
		0,478	0,444	Valid	
		0,450	0,444	Valid	
Kuantitas Kerja			0,605	0,444	Valid
			0,540	0,444	Valid
		0,552	0,444	Valid	
		0,489	0,444	Valid	
Efektifitas Kerja			0,507	0,444	Valid
			0,585	0,444	Valid
Keandalan Karyawan		0,546	0,444	Valid	
		0,467	0,444	Valid	
		0,402	0,444	Valid	
		0,504	0,444	Valid	

Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006:178). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005: 41).

Hasil penghitungan menggunakan program SPSS 16, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	R11	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Budaya	0,850	$>0,60$	Reliabel
2	Lingkungan	0,746	$>0,60$	Reliabel
3	Kinerja	0,948	$>0,60$	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah screening terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghazali (2005:27) salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah multivariate normalitas. Multivariat normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi multivariat normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non parametrik.

a. Uji Kolmogorov

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

b. Uji P-Plot

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis Grafik Normal P-P Plot, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heterokedastisitas. Munculnya gejala heterokedastisitas

menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Dalam uji heterokedastisitas ini menggunakan uji Glejser.

Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = nilai absolute dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = variable penjelas

Bila variabel penjelas secara statistic signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya” (Umar,2003:204). Uji multikolinieritas akan mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antarvariabel bebas melalui besaran koefisien korelasi

Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Sunyoto (2009:80) “variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung < a dan VIF hitung >VIF. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung > a dan VIF hitung lebih <VIF”. Sedangkan menurut Ghozali (2005:92) “nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10”.

Analisis Regeresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2bX_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien persamaan regresi predictor b_1, b_1

X_1 = Budaya

X_2 = Lingkungan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan:

1. Uji Partial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0.05. adalah :

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2005:93). Untuk menentukan nilai R^2 , dengan melihat hasil output SPSS pada nilai pada kolom Adjusted R Square. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil.

Hasil dan Diskusi

Pembahasan selanjutnya akan memaparkan rincian data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini. Data hasil penelitian diperoleh secara langsung dari partisipan melalui distribusi kuesioner penelitian. Informasi lebih rinci dapat ditemukan dalam tabel-tabel yang disajikan di bawah ini:

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

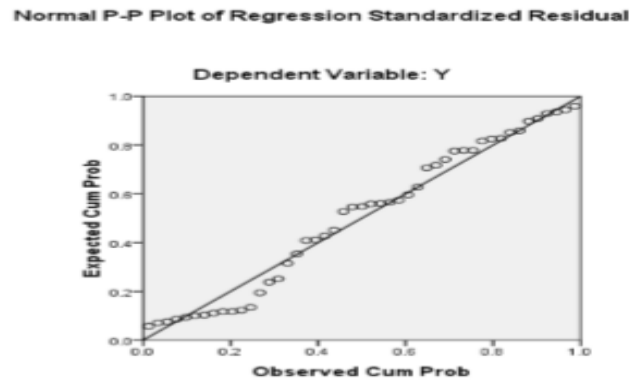
Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi. Jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut.

**Tabel 3. Kolmogorof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^a			
	Mean		.0000000
	Std		3.26230699
Deviation			.126
Most	Extreme	Differences	.126
Absolute			-.081
Positive			.863
Negative			.445
Kolmogorov-Smirnov Z			
Asymp. Sig. (2-tailed)			

- Test distribution is Normal.

Dari tabel diperoleh nilai $\text{sig} = 0,445 = 44,5\% > 0,05\%$, maka H_0 diterima. Artinya variabel unstandardized berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-Plot sebagai berikut.

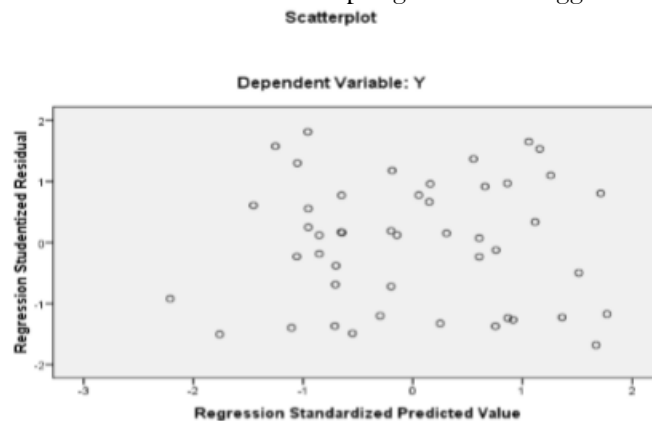


Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS 16:



Gambar 2. Grafik Scaterplot

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Selain dengan mengamati grafik scatterplot Selain dengan mengamati grafik scatterplot uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji glejser yaitu pengujian dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Output dari uji glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	1.006	1.993		.505	.616
(Constant)	.058	.064	.166	.896	.375
X1	-.013	.076	-.031	-.168	.868
X2					

a. Dependent Variable: Abs_res

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig $\geq 0,05$. Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen abs_res. Hal ini terlihat dari nilai sig pada tiap-tiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS 16.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	8.939	3.875		2.307	.026		
(Constant)	.421	.125	.386	3.373	.002	.649	1.541
X1	.642	.147	.499	4.361	.000	.649	1.541
X2							

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 16 for Windows diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Ganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1	8.939	3.875		2.307	.026
(Constant)	.421	.125	.386	3.373	.002
X1	.642	.147	.499	4.361	.000
X2					

. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,939 + 0,421X_1 + 0,642X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = **8,939**
Jika variabel Budaya organisasi dan Lingkungan organisasi dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja karyawan sebesar **8,939**.
2. Koefisien X1 = **0,421**
Jika variabel Budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Lingkungan organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar **0,421**.
3. Koefisien X2 = **0,642**
Jika variabel Lingkungan organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Budaya organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar **0,642**.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.939	3.875		2.307	.026
X1	.421	.125	.386	3.373	.002
X2	.642	.147	.499	4.361	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X1 (Budaya organisasi) diperoleh nilai $r_{hitung} = 3.373$, dan $sig = 0,002 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_1 di terima. Jadi H_1 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Variabel X2 (Lingkungan organisasi) diperoleh nilai $r_{hitung} = 4.361$, dan $sig = 0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Ini berarti H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dapat diterima.

2. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F).

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	820.311	2	410.155	36.863	.000 ^a
Residual	489.562	44	11.126		
Total	1309.872	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 36,863$ dan $sig = 0,000 < 0,05$ ini berarti H3 yang menyatakan ada pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, diterima. Hal ini berarti variabel-variabel independen Budaya organisasi dan Lingkungan organisasi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Ganda (R²)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.609	3.33563

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R² = 0,609 = 60,9% ini berarti variabel bebas Budaya organisasi, Lingkungan organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 60,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Selain melakukan uji t maka perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi parsialnya untuk masing-masing variabel bebas. Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara parsial kontribusi Budaya organisasi dan Lingkungan organisasi terhadap Kinerja karyawan bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part
1								
(Constant)	8.939	3.875		2.307	.026			
X1	.421	.125	.386	3.373	.002	.682	.453	.311
X2	.642	.147	.499	4.361	.000	.728	.549	.402

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diketahui besarnya r^2 Budaya organisasi adalah 20.5%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel Budaya organisasi dikuadratkan yaitu $(0.453)^2$. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja adalah 30.1%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel Lingkungan organisasi dikuadratkan yaitu $(0.549)^2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap Kinerja karyawan dibandingkan variabel Budaya organisasi.

Kesimpulan dan saran

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Secara keseluruhan budaya organisasi berada dalam kriteria baik, namun ada satu indikator yang masuk dalam kriteria rendah yaitu control atau pengawasan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Karya Mulya, disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik mengakibatkan peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya. Tetapi ada satu indikator yang mempunyai nilai rendah yakni suasana kerja.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSP Karya Mulya. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,9% dan sisanya 30.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan indikator budaya organisasi masih terdapat kelemahan dalam bidang pengawasan sebaiknya KSP Karya Mulya meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya yaitu dengan membentuk tim khusus agar pengawasan dapat dilakukan lebih maksimal.
2. Hendaknya setiap karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, khususnya suasana kerja antar karyawan dapat ditingkatkan dengan sering melakukan rotasi antar cabang sehingga tidak terjadi kebosanan.
3. Penelitian ini hanya mengukur variabel budaya organisasi dan lingkungan organisasi. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel yang lain.

Daftar Pustaka

- Ali, Muhammad. (1996). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Teknologi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. (2004). *Seri Umum Sumber Daya Manusia :Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Eugene McKenna. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gibson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. (1997). *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Leblebici, Demet. (2012). "Impact of Work Place Quality on Employee's Productivity:Case Study of Bank in Turkey". Dalam *Journal of Business, Economics & Finance*. Okan University, Turkey.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Bandung : Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: alemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat

- Nitisemito, Alex. (1991). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ojo, Olu.(2010).”Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria”. Dalam *Journal of Business, Governance and Ethics*. Osun State University, Nigeria.
- Prawirosentono, Suyadi. (1992). *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen.P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen, Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Prof Dr Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Slamet, Achmad. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : UNNES PRESS.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danny. (2009). *Analisa Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

