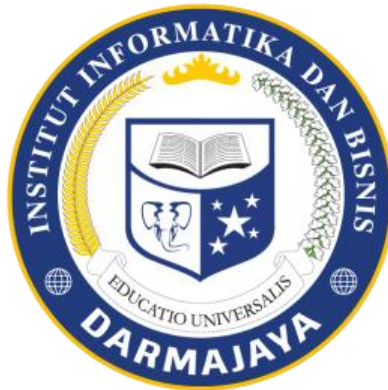


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SAHABAT KARUNIA
BERSAMA LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
KURNIA RAYA SARAGIH
1512119008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

METERAI
TEMPEL
0024DAF 008569980
5000
RIBURUPAH
KURNIA RAYA SARAGIH
NPM. 1512119008

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SAHABAT KARUNIA BERSAMA LAMPUNG SELATAN

NAMA : KURNIA RAYA SARAGIH

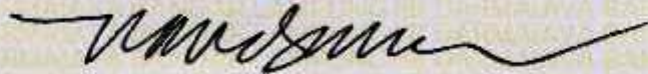
NPM : 1512119008

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Program Studi **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M.

NIK 21380207



Mengetahui,

Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M.

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 12 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SAHABAT KARUNIA BERSAMA LAMPUNG SELATAN**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **KURNIA RAYA SARAGIH**

No. Pokok Mahasiswa : **1512119008**

Program Studi : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tandatangan

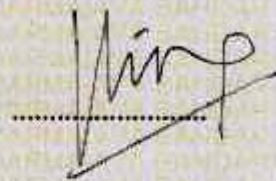
1. **Stefanus Rumangkit S.E., M.Sc**

Penguji 1



2. **Linda Septarina, Dra, M.M**

Penguji 2



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, Ms., Ph.D.,
NIK. 14580718

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SAHABAT KARUNIA BERSAMA LAMPUNG SELATAN

Oleh

Kurnia Raya Saragih

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan sejauh mana kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai koperasi sahabat karunia bersama Lampung Selatan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan sebab akibat atau kuantitatif. Metode analisis data menggunakan kuisioner (Field Research) dan studi kepustakaan (Library research). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai R Square sebesar 62,3 % kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja dan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Hasil uji t untuk budaya organisasi diperoleh t_{hitung} 3,216 sedangkan t_{tabel} 0,05 (dk 37)=1,69 ,dan nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja diperoleh sebesar 2,664. Kesimpulannya budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dan hasil uji F menandakan bahwa dapat digunakan atau layak untuk memprediksi variabel kinerja karena nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari pada alpha (0,05)

Kata Kunci : Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SAHABAT KARUNIA COOPERATIVE TOGETHER WITH SOUTH LAMPUNG

By

Kurnia Raya Saragih

The objective of this research was finding out the effect of the organizational culture and the work environment on the employee performance. The population of this research was all employees of the Sahabat Karunia cooperative together with South Lampung. The sampling technique used in this research was the saturated samples. The method of this research was the associative method through the quantitative approach. The data collecting technique used in this research was distributing the questionnaires and conducting the library research. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The result of this research was that the score of R Square was 62.3%. It meant that the employee performance was affected by the organizational culture and the work environment. Moreover, the remaining score was 37.7%. It meant that the employee performance was affected by the other factors or variables. Furthermore, the result of the t test was that t_{count} of the organizational culture was 3.216 and the t_{count} of the work environment was 2.664 whereas the score of t table was 0.05 (dk 37) = 1.69 so that the organizational culture and the work environment had a simultaneous effect on the employee performance. Moreover, the result of the F test was that it was feasible to predict the employee performance because the sig value was 0.000 (smaller than alpha (0.05)).

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.2 Bagi Peneliti	7
1.5.3 Bagi Institusi	7
1.5.3 Bagi Perusahaan	7
1.6 Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Kinerja Karyawan	9
2.1.1	Pengertian Kinerja	9
2.1.2	Indikator Kinerja.....	10
2.1.3	Karakteristik Kinerja.....	11
2.1.4	Unsur-unsur Kinerja Karyawan.....	11
2.1.5	Jenis Informasi Karyawan.....	12
2.1.6	Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2	Lingkungan Kerja	15
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja	17
2.3	Budaya Organisasi	17
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.3.2	Karakteristik Budaya Organisasi	18
2.3.3	Sumber-sumber Budaya Organisasi	19
2.3.4	Manfaat Budaya Organisasi.....	19
2.3.5	Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.4	Tinjauan Penelitian Terdahulu	22
2.5	Kerangka Berpikir.....	23
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	26
2.6.1	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	26
2.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja	26
2.6.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja.....	27
2.7	Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Sumber Data	28
3.3	Metode Pengumpulan Data	28
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel	29
3.5	Variabel Penelitian	30

3.6	Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1	Skala pengukuran Variabel.....	31
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	32
3.7.1	Uji Validitas	32
3.7.2	Uji Reliabilitas	32
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	33
3.8.1	Uji Linieritas... ..	33
3.9	Metode Analisis Data	34
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	34
3.10	Pengujian Hipotesis	34
3.10.1	Koefisien Determinasi	35
3.10.2	Uji Simultan (Uji F).....	35
3.10.3	Uji Parsial (Uji t).....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data	36
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Objektif	36
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	38
4.2	Uji Persyaratan Instrumen	43
4.2.1	Uji Validitas	43
4.2.2	Uji Reliabilitas	46
4.3	Uji Persyaratan Analisis Data	48
4.3.1	Uji Linearitas	48
4.4	Hasil Analisis Data	48
4.4.1	Hasil Regresi Linier Berganda.....	48
4.5	Pengujian Hipotesis	50
4.5.1	Uji t	50
4.5.2	Uji F	52
4.6	Pembahasan	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	55
5.2	Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Target.....	3
Tabel 1.2 Slogan-Slogan KSP Sahabat Karunia Bersama.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Data Pegawai KSP Sahabat Karunia Bersama	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel	31
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel.....	32
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	38
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	39
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.10 Koefisien Product Moment.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi	49
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji F	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir	25
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Surat Penelitian
Lampiran 3	Karakteristik Responden
Lampiran 4	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Linierity
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 10	Tabel F
Lampiran 11	Tabel t
Lampiran 12	Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasikerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Malayu, 2000:244). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampumenampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/ dipekerjakan.

(Hasibuan, 2000:12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarnya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di organisasinya (Sutrisno, 2010:2). Lebih lanjut, (Robbins, 2002:279) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal ini diperkuat dengan pernyataan (Mc Shane dan Glinow, 2005) dalam *Journal of Business systems, governance and ethnics* (Olu Ojo, 2010;4) menyatakan bahwa budaya perusahaan membantu memahami kegiatan organisasi dan karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama dengan karyawan yang lain karena mereka saling mengajarkan mental perusahaan secara langsung. Penelitian yang dilakukan Olu Oju menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan (Olu Ojo, 2010;11).

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. (Hayes, 2008), *Journal of Business, economic & finance* (Demet Leblebici, 2012;39) menjelaskan tentang perilaku karyawan di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Demet Leblebici menyatakan bahwa komponen perilaku dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap produktivitas, dibandingkan dengan pengaruh komponen fisik (Demet Leblebici, 2012;47).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama yang terletak di Jl.Raya serdang, Kelurahan Serdang,Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan yang merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam yang terdiri dari simpanan sukarela,simpanan berjangka,pinjaman bulanan dan pinjaman musiman. Peran pimpinan dalam menjaga budaya organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya contoh yang baik yaitu dengan memimpin doa pada saat memulai kerja dan melakukan Briefing untuk kegiatan satu hari kedepan, hal ini selain bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan memberikan dukungan kepada semua karyawan baik berupa inisiatif individu maupun pengambilan keputusan dalam memberikan kredit usaha. Dalam menjalankan kegiatan operasinya Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Lampung selatan didukung oleh 39 orang pegawai.Berikut adalah data pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Lampung Selatan dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1

Data pegawai KSP Sahabat Karunia Lampung Selatan tahun 2018

No	Unit/Departemen	Jumlah Karyawan
1	Ketua Koperasi	1
2	Sekretaris	2
3	Area Manager	3
4	Manager	1
5	Admin	3

6	Kasir	3
7	CMO	26
	Total	39

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui jumlah pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Lampung Selatan sebanyak 39 orang yang telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Adapun penerapan budaya organisasi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama terdiri dari beberapa konten yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

Slogan – Slogan Pada KSP Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan

Slogan	Isi Konten
4 Budaya Malu	1.Malu tidak Disiplin
	2.Malu datang Terlambat
	3.Malu kerja tidak sesuai target
	4.Malu tidak berpakaian Rapi
4 Prilaku Utama	1. Mengutamakan Kepuasan Konsumen
	2.Seluruh staf selalu menjalankan kode etik yang telah ditetapkan oleh pimpinan
	3.Memiliki filsafat organisasi untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen
	4. Memiliki etos kerja yang tinggi demi tercapainya visi dan misi

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas budaya yang telah diterapkan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama pada karyawannya. Akan tetapi, dalam menjalankannya masih terdapatnya penyimpangan – penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, seperti: seringkali karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, pelayanan yang diberikan karyawan terhadap konsumen belum

memenuhi kepuasan konsumen,terlambat masuk kantor yang berakibat kinerja perusahaan tidak maksimal.

Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan fisik di Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama keadaannya cukup baik, terlihat pada penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka dan dalam hal penerangan, sudah cukup baik karena ruang kerja telah memakai sinar lampu berwarna putih dan menggunakan penyejuk udara agar karyawan dan nasabah merasa nyaman. Penataan ruangan juga telah di atur sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kegiatan pelayanan. Namun pada kenyataannya pencapaian target tahun 2017, adalah yang paling rendah jika dilihat antara tahun 2016 – 2018.

Tetapi pada ruangan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama belum memiliki ventilasi udara agar didapatkan sirkulasi udara yang baik dan kuantitas penyejuk udara yang belum mencukupi kebutuhan karyawan dan penyejuk udara (AC) tidak ada pada setiap ruangan karyawan. Selain itu pada lingkungan sekitar Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama terdapat Pasar Umum yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dan nasabah pada polusi suara yang dihasilkan dari pasar tersebut. Komunikasi dalam sebuah perusahaan juga merupakan hal yang sangat penting terutama untuk membangun Lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama dalam pengamatan sepiantas masalah yang terlihat kurangnya komunikasi yang baik karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan yang membuat karyawan tidak nyaman berada di tempat kerja. Hal ini sering terjadi disebabkan kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawan. permasalahan seperti ini dapat membuat Produktivitas menurun dan menurunnya jumlah karyawan.

Usaha perbaikan guna pencapaian target juga telah diberikan kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama, salah satunya dengan melakukan pelatihan microsoft Excel dan menambah sarana promosi. Namun kinerja yang dihasilkan belum mencapai target yang diharapkan. Dimana setiap tahun target laba yang harus dicapai sesuai dengan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Sahabat

Karunia Bersama adalah minimal sebesar 30% dari laba tahun sebelumnya. Pencapaian target laba tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Pencapaian Target Laba Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama

NO	TAHUN	LABA(RP)	TARGET	PENCAPAIAN TARGET
1	2016	54.846.000	30 %	29 %
2	2017	69.764.000	30 %	25,8 %
3	2018	87.205.000	30 %	27,2 %

Tabel 1.3 Menunjukkan hasil pencapaian target Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat karunia bersama dari tahun ketahun selama tiga tahun mengalami penurunan. Target yang ditetapkan adalah sebesar 30%. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2016 sampai tahun 2017 laba yang diperoleh mengalami penurunan masing-masing hanya 29% untuk tahun 2016,25,8% untuk tahun 2017,dan tahun 2018 mengalami kenaikan hanya 27,2%.Hal ini menunjukkan aspek kualitas kerja pada kinerja karyawan yang menurun.

Kinerja karyawan juga dapat diketahui dari tingkat ketidakhadiran karyawan.Dalam indikator kinerja kehadiran merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.Hal ini dapat dijelaskan,bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti brifing secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan.Keterlambatan hadir karyawan menyebabkan pelayanan nasabah terganggu dan terkadang seorang pegawai harus merangkap tugas sampai dengan karyawan tersebut datang.Sering terjadi karyawan yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari karyawan yang lain sehingga karyawan yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Lampung Selatan ditemukan hal-hal sebagai berikut:1) Turunnya pencapaian target setiap tahun pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Lampung Selatan, 2) kurangnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun pimpinan dengan karyawan sehingga kurang responsif dalam menyikapi permasalahan dalam perusahaan, 3) kebiasaan karyawan mempersulit proses peminjaman kepada nasabah atau anggota koperasi.

Atas dasar uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Lampung Selatan dengan judul penelitian "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karunia Bersama Lampung Selatan**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Ruang lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Subjek penelitian ini adalah budaya organisasi,lingkungan kerja dan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup Objek penelitian yaitu karyawan koperasi simpan pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup tempat penelitian yaitu perusahaan koperasi simpan pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama Jl.Raya serdang, kelurahan serdang ,kecamatan tanjung bintang Kabupaten Lampung Selatan

1.4 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

- 1 Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama?
- 2 Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama.
- 3 Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam(KSP) Sahabat Karunia Bersama?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a) Penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata 1 Manajemen di IBI Darmajaya.
- b) Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Menambah pembendaharaan pada perpustakaan yang kelak akan berguna bagi mahasiswa

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberi informasi kepada perusahaan akan pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Isi dari Tinjauan Pustaka ini sedikit banyak membahas mengenai Pengertian Kinerja ,Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, tinjauan tentang Kinerja dan penentuan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi kerangka pemikiran, populasi dan sampel, sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan alat analisis data

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum perusahaan, analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan dibahas mengenai simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai acuan kebijakan perusahaan dan penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67). Menurut Mathis (2006:113) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirasentono (1992:2), kinerja atau performance adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beberapa pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya 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.

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2002:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah :

1. Kemampuan yang dimiliki individu
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (1997:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2008:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

2.1.3 Karakteristik Kinerja

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2002:68) yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4 Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Unsur kinerja oleh Hasibuan (2001:95) adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab.

Menurut Vroom (dalam As'ad, 2004:48), kinerja mengandung tiga unsur, yaitu :

1. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
2. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.

3. Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

2.1.5 Jenis-jenis Informasi Kinerja Karyawan

Jenis informasi kinerja menurut Mathis (2002:379) dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Informasi berdasarkan sifat yaitu mengidentifikasi sifat karakter subjektif dari karyawan seperti sikap, inisiatif, atau kreativitas dan mungkin hanya mempunyai sedikit kaitan dengan pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan perilaku yaitu berfokus pada perilaku tertentu yang mendukung keberhasilan kerja.
3. Informasi berdasarkan hasil yaitu memperhitungkan pencapaian karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran mudah dilakukan dan jelas berdasarkan hasil yang ditetapkan.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima (Bernardin, dalam Robbins, 2002:260), yaitu :

1. Kualitas
Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

5. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002:378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi.

3. Keandalan karyawan

Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan dua pendapat mengenai indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

3. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

4. Keandalan karyawan

Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

Pemilihan indikator kinerja diatas yang menggabungkan pendapat Mathis dan Bernadin serta menghilangkan beberapa indikator yang lain bertujuan untuk

membatasi lingkup penelitian dan bertujuan untuk mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dalam mencapai target laba yang telah ditetapkan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:182) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:185) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

1. Faktor Intern, meliputi :

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memeperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b. Lingkungan Kerja yang Bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab lain mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat

kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

d. Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

2. Faktor Ekstern, meliputi :

a. Jaminan terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013: 159) lingkungan kerja diukur melalui :

a. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

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

c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Efektivitas perusahaan tergantung oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu aspek manusia. Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia tersebut, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. Senada dengan pandangan tersebut, McGregor dengan teori X-nya menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Robbins, 2002:57).

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi (organization culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2002:279) menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut Turner dalam Wibowo (2006:258) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya 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

2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2002:279) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risk taking), 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.
2. Perhatian terhadap detail (attention to detail), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut
4. Berorientasi kepada manusia (people orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (aggressiveness), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (stability), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.3.2 Sumber-sumber Budaya Organisasi

Isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber (Robbins, 2002:283) yaitu :

1. Pendiri organisasi
Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.
2. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal
Penghargaan organisasi terhadap tindakan tentunya dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.
3. Karyawan, hubungan kerja
Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka kedalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai.

Jadi budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

2.3.3 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2006:351) adalah sebagai berikut :

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005:60) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya. Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349) adalah sebagai berikut :

1. Individual initiative (inisiatif perseorangan)
Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
2. Risk tolerance (toleransi terhadap risiko)
Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif
3. Control (pengawasan)
Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
4. Management support (dukungan manajemen)
Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
5. Communication pattern (pola komunikasi)
Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang diambil adalah :

1. Individual initiative (inisiatif perseorangan)
Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
2. Risk tolerance (toleransi terhadap risiko)
Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. Control (pengawasan)
Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. Communication pattern (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Agung Baiquni	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Warta Media Nusantara Tribun Jateng	Metode eksplanatory	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Mahardika Gilang Ramadhan (2016)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 1X Pabrik gula Tasikmadua	Metode analisis regresi	ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu.

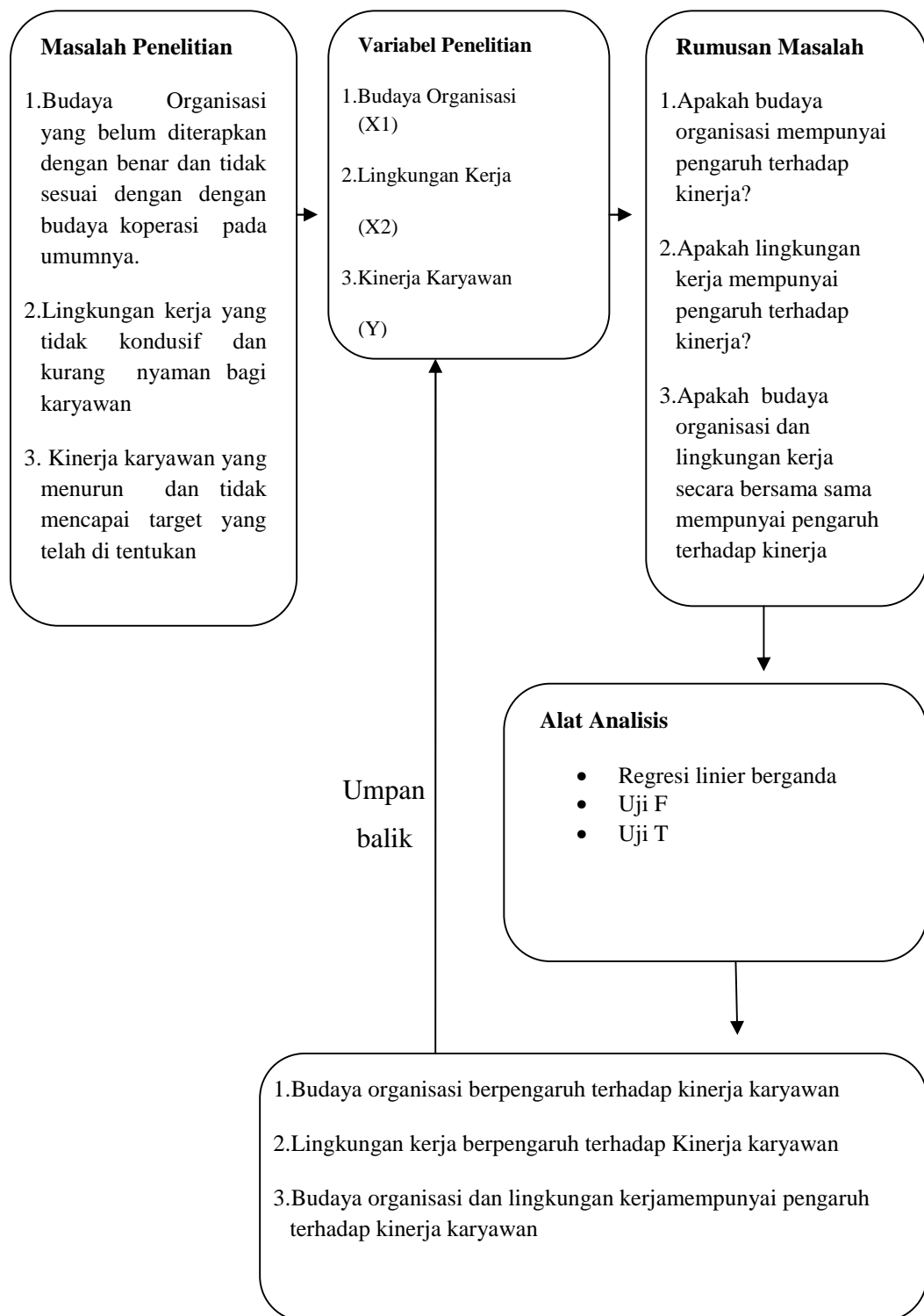
Bambang Warsito (2008))	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap orgazitional citizhensip behaviour, motivasi dan kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)	Explanatory Research	terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap OCB tidak dibuktikan
Harmusa Oktaviani (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Rezeki Rembang Jawa Tengah	Alat analisis regresi linear berganda.	ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu.
Muhammad Agung Baiquni	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng	Eksplanantory (yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang ada dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.)	Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan

2.5 Kerangka Berpikir

Di dalam suatu perusahaan kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja.

Budaya perusahaan merupakan sistem kontrol sosial didalam organisasi sehingga setiap anggota organisasi tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktifitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.



Gambar 1.1. Skema kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008:64).

Menurut Suharsimi (2006:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

2.6.1 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Agung Baiquni dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi penting bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diuji ulang apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan.

2.6.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harmusa Oktaviani (2014) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja penting bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diuji ulang apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. karyawan.Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan.

2.6.3 Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hubungan positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika Gilang Ramadhan (2016) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu..Oleh karena itu perlu diuji ulang apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006:11) metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

3.2 Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif melalui survey dan kuisioner kepada subjek penelitian (responden). Kemudian pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung kepada responden dan analisis dokumen.

a) Data Primer (*Questionnaire*)

Peneliti membagikan daftar pertanyaan kepada karyawan Koperasi Sahabat Karunia Bersama

b) Data Sekunder (*Study Dokumentasi*)

Study dokumentasi yaitu dengan dikumpulkan dan dipelajari melalui buku-buku dan media internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Field Research

a) Wawancara

Dalam metode ini dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan Koperasi Sahabat Karunia Bersama yang berhubungan dengan topik penelitian. Tujuan wawancara adalah untuk mendukung teknik kuisioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

b) Kuisisioner

Merupakan data yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang ada kaitannya dengan gaji, insentif, kinerja karyawan Koperasi Sahabat Karunia Bersama

2. Library Research

a) Studi pustaka

Metode ini mengandalkan pada data sekunder dari bahan-bahan pustaka yang telah tersedia di perpustakaan atau tempat lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 karyawan Koperasi Sahabat Karunia Bersama

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, maka penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Koperasi simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 38 karyawan yang dimana ketua koperasi tidak termasuk dalam jumlah sampel karyawan Koperasi simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- 1) Variabel bebas (*independent Variable*)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel stimulus, predictor. Dalam penelitian ini yang merupakan Variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2005:2). Variabel diartikan sebagai objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Budaya organisasi (x1)	1. Inisiatif perseorangan	Likert
	2. Toleransi terhadap resiko	
	3. Pengawasan	
	4. Pola komunikasi	
Lingkungan Kerja (x2)	1. Hubungan dengan Rekan Kerja	Likert

	2.Suasana Kerja	
	3.Tersedianya fasilitas kerja	
Kinerja	1.Kualitas kerja	Likert
	2.Kuantitas kerja	
	3.Efektivitas	
	4.Keandalan karyawan	

3.6.1 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel digunakan instrumen berupa angket dengan menggunakan Skala Likert pada item-item pertanyaan yang menurut alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya. Silalahi (2009 : 229) mengemukakan bahwa Skala Likert adalah teknik penskalaan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan satu hal.

Jadi, data himpunan yang menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik Skala Likert kemudian data diukur secara kuantitatif. Setiap jawaban diberikan skor numerik (angka) untuk menentukan pendapat karyawan tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai pembobotan dengan teknik Skala Likert dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

3.7 uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006,p.115),instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data(mengukur) itu valid.teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pernyataan kuisioner adalah *correlation Product Moment* dari Karl Pearson (validitas isi/content validity) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan kuisioner dan totalnya.Selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung.

Dalam pengujian validitas,instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$.Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \geq dari 95% atau $\alpha=0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila probabilitas (sig) \geq Alpha atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka,instrument **Valid**

Apabila probabilitas (sig) $<$ Alpha atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka,instrument **Tidak Valid**

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur kosntruk variabel.Menurut Sugiyono (2008,p.121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrument) yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran.Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 16.

Rumus:

:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_x} \right]$$

Keterangan:

=koefisien reliabilitas alpha

k =jumlah item

S_j =varians responden untuk item 1

S_x =jumlah varians skor total

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

koefisien r	Interpretasi
0,000-0,200	Sangat Rendah
0,201-0,400	Rendah
0,401-0,600	Sedang
0,601-0,800	Cukup tinggi
0,801-1,000	Sangat Tinggi

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan linieritas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari:

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Untuk mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji linieritas dengan uji F. Kaidahnya dengan melihat p pada tabel linieritas, dimana jika $p < 0,05$ untuk linierity dan jika $p > 0,05$ untuk deviation for linierity maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 16.

Rumusan hipotesis:

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_a : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (sig) 0.05 (Alpha) maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (sig) 0.05 (Alpha) maka H_0 diterima

-Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

-Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Sedangkan rumus yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y atau kinerja (Y)

a = konstanta

x1 = Nilai variabel independen Budaya Organisasi (X1)

x2 = Nilai variabel independen Lingkungan Kerja (X2)

b1b2 = Koefisien regresi X1X2

Rumusan hipotesis:

H_0 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T. berikut penjelasan dari masing-masing analisis data:

3.10.1 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebas.

Jika R^2 mendekati satu, maka variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya.

3.10.2 Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) secara serempak terhadap variabel terikat (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang k-1 (3-1=2), dan dk penyebut n-k (32-3=29) gunanya untuk menentukan apakah model penafsiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian :

- 1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model diterima.
- 2) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model ditolak

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program-program computer SPSS 16 dengan taraf signifikan 5%

3.10.3 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a,b,c), yaitu apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = jumlah sampel - jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja

H_a : Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila signifikansi (sig) $> 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila signifikansi (sig) $< 0,05$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	persentase(%)
1	laki-laki	26	68%
2	perempuan	12	32%
	Total	38	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 responden laki-laki memiliki jumlah sebanyak 26 orang atau 68% dan responden perempuan memiliki jumlah sebanyak 12 orang atau 32%. Dari karakteristik responden, tingkat kinerja karyawan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki 68% dan total keseluruhan responden yang mengisi kuisioner berjumlah 38 orang dengan persentase 100%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	persentase (%)
1	SMA	18	47%
2	Sarjana	20	53%
	Total	38	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 pendidikan terakhir karyawan SMA sebanyak 18 orang atau 47%, dan selebihnya pendidikan terakhir karyawan adalah Sarjana sebanyak 20 orang atau sebesar 53%. Berdasarkan karakteristik responden, tingkat kinerja karyawan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir Sarjana sebesar 53% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuisioner sebanyak 38 responden dengan total persentase 100%.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	persentase (%)
1	20-30 Tahun	31	82%
2	31-40 Tahun	7	18%
	Total	38	100%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karyawan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 82%, usia 31-40 tahun memiliki jumlah sebanyak 7 orang atau sebesar 18%. Berdasarkan karakteristik usia karyawan, diasumsikan tingkat kinerja karyawan didominasi oleh usia 20-30 tahun sebesar 82% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuisioner berjumlah 38 orang dengan total persentase sebesar 100%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Kinerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja yang di sebarakan kepada 38 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	12	32%	25	66%	1	3%				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	14	37%	22	58%	2	5%				
3	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	12	32%	25	66%	1	3%				
4	Saya mampu mencapai target yang yang ditetapkan perusahaan	4	11%	31	82%	3	8%				
5	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	8	21%	28	74%	2	5%				
6	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	7	18%	25	66%	5	13%	1	3%		
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	34%	24	63%	1	3%				
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	30	79%	5	13%	3	8%				

9	Saya disiplin dalam waktu bekerja	14	37%	22	58%	2	5%				
---	-----------------------------------	----	-----	----	-----	---	----	--	--	--	--

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden untuk variabel kinerja (Y) dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling banyak direspon oleh responden adalah “Saya mampu mencapai target yang yang ditetapkan perusahaan”.yaitu sebanyak 82% menyatakan setuju.Pernyataan yang paling rendah direspon adalah oleh responden adalah “Saya mampu mencapai target yang yang ditetapkan perusahaan”,yaitu sebanyak 11% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.5

Hasil jawaban responden tentang variabel Budaya organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	7	18%	27	71%	3	3%	1	3%		
2	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	3	8%	31	82%	4	11%				
3	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi,atasan selalu memberi bantuan kepada saya	26	68%	11	29%	1	3%				
4	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat	28	74%	10	26%						

	diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan									
5	Atasan atau tim khusus membantu mengontrol untuk mengendalikan perilaku pegawai dalam perusahaan	21	55%	16	42%	1	3%			
6	Peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku pegawai dalam perusahaan	32	84%	6	16%					
7	Manajer dapat memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada organisasi	17	45%	21	55%					
8	Komunikasi dengan atasan tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal	7	18%	27	71%	1	3%			
9	Komunikasi dengan sesama pegawai tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal	10	26%	27	71%	1	3%			

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden tentang variabel Budaya organisasi (X1) diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon oleh responden adalah pernyataan” Peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku pegawai dalam perusahaan”,yaitu sebanyak 84% sangat setuju.Dan pernyataan paling rendah yaitu “Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan”,sebesar 8% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.6**Hasil jawaban responden tentang variabel Lingkungan kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu anda dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di perusahaan	14	37%	23	61%	1	3%				
2	Anda dapat bersosialisasi dengan rekan kerja ,baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan	11	29%	26	68%	1	3%				
3	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan	8	21%	25	66%	4	11%	1	3%		
4	Warna pada dinding kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga membuat anda bekerja dengan efektif	18	47%	17	45%	2	5%	1	3%		
5	Keamanan di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman dan aman	19	50%	12	32%	7	18%				
6	Anda merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	13	34%	20	53%	5	13%				
7	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	12	32%	24	63%	2	5%				
8	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja			20	53%	18	47%				

9	Kursi yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	33	87%	5	13%						
---	---	----	-----	---	-----	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban dari responden tentang variabel Lingkungan kerja (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon sangat setuju oleh karyawan adalah “Kursi yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu”, yaitu sebanyak 87% sangat setuju. Dan yang paling rendah di respon oleh responden adalah pernyataan “Kursi yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu”, adalah sebesar 13% menyatakan setuju.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 20 orang responden dari 38 responden yang dilakukan kepada subjek penelitian. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	kriteria uji	simpulan
pernyataan 1	0.783	0.444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
pernyataan 2	0.812	0.444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

pernyataan 3	0.619	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 4	0.653	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 5	0.559	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 6	0.701	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 7	0.535	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 8	0.536	0.444	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 9	0.653	0.444	r hitung > r tabel	valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Penelitian ini menggunakan tabel dua arah pada uji R tabelnya dengan tingkat kepercayaan 95% dan error sebesar 5%(0,05)

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai r hitung untuk pernyataan 1 sebesar 0.783, pernyataan 2 sebesar 0.812, pernyataan 3 sebesar 0.619, pernyataan 4 sebesar 0.653, pernyataan 5 sebesar 0.559, pernyataan 6 sebesar 0.701, pernyataan 7 sebesar 0.535, pernyataan 8 sebesar 0.536, dan pernyataan 9 sebesar 0.653 .Hasil pernyataan 1 sampai pernyataan 9 adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel 0.444.

Tabel 4.8

Hasil uji validitas variabel Budaya organisasi (X1)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	kriteria uji	simpulan
pernyataan 1	0.766	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 2	0.654	0.444	r hitung > r tabel	valid

pernyataan 3	0.627	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 4	0.580	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 5	0.713	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 6	0.525	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 7	0.666	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 8	0.688	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 9	0.576	0.444	r hitung > r tabel	valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai r hitung untuk pernyataan 1 sebesar 0.766, pernyataan 2 sebesar 0.654, pernyataan 3 sebesar 0.627, pernyataan 4 sebesar 0.580, pernyataan 5 sebesar 0.713, pernyataan 6 sebesar 0.525, pernyataan 7 sebesar 0.666, pernyataan 8 sebesar 0.688, dan pernyataan 9 sebesar 0.576. Hasil pernyataan 1 sampai pernyataan 9 adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel (0.444).

Tabel 4.9

Hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja (X2)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	kriteria uji	simpulan
pernyataan 1	0.545	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 2	0.468	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 3	0.664	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 4	0.701	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 5	0.674	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 6	0.640	0.444	r hitung > r tabel	valid

pernyataan 7	0.619	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 8	0.610	0.444	r hitung > r tabel	valid
pernyataan 9	0.448	0.444	r hitung > r tabel	valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai r hitung untuk pernyataan 1 sebesar 0.545, pernyataan 2 sebesar 0.468, pernyataan 3 sebesar 0.664, pernyataan 4 sebesar 0.701, pernyataan 5 sebesar 0.674, pernyataan 6 sebesar 0.640, pernyataan 7 sebesar 0.619, pernyataan 8 sebesar 0.610, dan pernyataan 9 sebesar 0.448. Hasil pernyataan 1 sampai pernyataan 9 adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel (0.444).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 20 orang responden dari 38 responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.10
Koefisien product moment

koefisien r	Reliabilitas
0.801 - 1.000	Sangat Tinggi
0.601 - 0.800	Tinggi
0.401 - 0.600	Cukup/Sedang
0.201 - 0.400	Rendah
0.000 - 0.200	Sangat Rendah

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah dengan menggunakan SPSS 16.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai pearson correlation	N of Items
Budaya organisasi(X1)	0,718	9
Lingkungan Kerja(X2)	0,631	9
Kinerja (Y)	1,000	9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk Budaya organisasi (X1) sebesar 0,718, Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,631 dan Kinerja (Y) sebesar 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila $Sig < (0,05)$, maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila $Sig > (0,05)$, maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12
Hasil uji Linieritas

Variabel Bebas dan variabel Terikat	sig	alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Budaya organisasi terhadap Kinerja	0,321	0,05	sig alpha	Linier
Lingkungan kerja terhadap Kinerja	0,301	0,05	sig alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,321 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikan untuk variabel Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,301 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel karena kedua variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.586	1.412

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

Pada tabel 4.13 terlihat dimana R Square adalah sebesar 0,609 (adalah hasil kuadrat dari 0,780 x 0,780=0,609 adalah 0,609 x 100%=60,9% .hal ini berarti bahwa 60,9 % dari kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yakni Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya (100%-60,9%)=39,1 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.075	3.038		5.951	.000
budaya organisasi	.409	.130	.491	3.160	.003
lingkungan kerja	.250	.113	.345	2.224	.033

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi linier berganda dari budaya organisasi dan lingkungan kerja (x1 dan x2) serta kinerja (Y) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 18.075 + 0.409X_1 + 0.250X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dilihat hasil sebagai berikut:

- a) Angka 18,075 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pertimbangan budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka tingkat kinerja hanya akan mencapai 18,075.
- b) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,409 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan /peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) kinerja sebesar 0,409.
- c) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,250 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan /peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) kinerja sebesar 0,250.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

4.5.1.1 Hasil pengujian nilai t variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (kinerja)

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi simpan pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) , artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan.

Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan

Ha : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan

Tabel 4.15 Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.075	3.038		5.951	.000
budaya organisasi	.409	.130	.491	3.160	.003

lingkungan kerja	.250	.113	.345	2.224	.033
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas didapat bahwa t_{hitung} sebesar 3,160. Sedangkan t_{tabel} dengan dk (38-2=36) adalah 1,69.

Jadi t_{hitung} 3,160 t_{tabel} 0,05 (dk 36)=1,69. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan.

4.5.1.2 Hasil pengujian nilai t variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (kinerja)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan.

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan

Dari tabel di atas didapat bahwa t_{hitung} sebesar 2,224. Sedangkan t_{tabel} dengan dk (38-2=36) adalah 1,69.

Jadi t_{hitung} 2,224 t_{tabel} 0,05 (dk 36)=1,69. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan.

Ha : Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung selatan.

Kriteria pengujian hipotesis :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.544	2	54.272	27.225	.000 ^a
	Residual	69.772	35	1.993		
	Total	178.316	37			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Untuk model 1, didapat nilai F sebesar 27,225 sedangkan Ftabel (0,05) dengan $df_1=2$ dan $df_2 = 36$ adalah 3,26. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0,05) dengan demikian ,Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa model 1,dimana kedua variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4.6 Pembahasan

Hasil uji regresi linier berganda, nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antar variabel sebesar 0,780 sedangkan koefisien determinasi (R Square) yang menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,609 hal ini menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang besar yaitu 0,609 atau 60,9% dan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil uji t (parsial) baik variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dan t_{tabel} sebesar 1,69 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,224. Atau diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $<$ alpha. Sehingga dapat diartikan bahwa semua variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y). Artinya baik variabel budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi beberapa variabel yang dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan KSP Sahabat Karunia Bersama. Sebab budaya organisasi adalah kesepakatan bersama yang dianut dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi (Siagian, 2002:27). Dan lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Nuraini 2013:182)

Hasil uji F (simultan) berdasarkan hasil dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (27,225 $>$ 3,26) dan diperoleh nilai probabilitas (sig) $<$ alpha (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) KSP Sahabat Karunia Bersama. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Sahabat Karunia Bersama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil tabel koefisien dimana t_{hitung} dengan hasil sebesar 3,160. Sedangkan t_{tabel} dengan dk $(38-2=36)$ adalah 1,69. jadi $t_{hitung} 3,160 > t_{tabel} 0,05 (dk36) = 1,69$ yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil tabel koefisien dimana t_{hitung} dengan hasil sebesar 2,224 sedangkan t_{tabel} dengan dk $(38-2=36)$ adalah 1,69. Jadi $t_{hitung} 2,224 > t_{tabel} 0,05 (dk 36)=1,69$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil tabel anova dimana f_{hitung} dengan hasil sebesar 27,225 sedangkan $f_{tabel} (0,05)$ dengan $df1=2$ dan $df2=36$ adalah 3,26. Jadi $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang berarti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung Selatan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Hasil uji regresi linier berganda didapat nilai $R^2=0,609$ atau sama dengan 60,9% kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Bagi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Karunia Bersama Lampung

Selatan disarankan untuk meningkatkan budaya organisasi karyawan dengan memberikan inisiatif kepada individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga memperbaiki pola komunikasi antar atasan dengan bawahan dan antara sesama pegawai Untuk memotivasi pegawai agar semakin giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai pun sebaiknya lebih ditingkatkan menyangkut kenyamanan pegawai, dengan ruang kerja yang lebih luas, sirkulasi udara yang baik, dan ruang kerja yang kedap suara mampu menimbulkan kenyamanan tersendiri bagi para pegawai. Dalam lingkungan kerja tentunya sangat dibutuhkan adanya keamanan sehingga dalam bekerja pegawai mampu fokus dan tenang terhadap pekerjaannya, untuk itu sebaiknya keamanan seperti pos satpam harus diadakan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, dengan menambah variabel kompensasi, insentif dan bonus yang diduga 30,1% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak atau lebih dari sampel yang peneliti lakukan yaitu 38 responden dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

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.
- Hasibuan ,Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. 1997. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta : BPF.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF 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.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: Salemba Empat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalialia : 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

Sutrisno ,Edy. 2010. Budaya Organisasi, Jakarta : Prenada Media Group

Lampiran 3 Karakteristik Responden

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	27	69.2	69.2	69.2
	PEREMPUAN	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TA	31	79.5	79.5	79.5
	31-40 TA	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SARJANA	21	53.8	53.8	53.8
	SMA	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency jawaban Responden

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	56.4	56.4	56.4
	5	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	14	35.9	35.9	38.5
	5	24	61.5	61.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	41.0	41.0	41.0
	5	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	20	51.3	51.3	53.8
	5	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	15	38.5	38.5	41.0
	5	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	26	66.7	66.7	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	19	48.7	48.7	51.3
	5	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.1	5.1	5.1
	4	15	38.5	38.5	43.6
	5	22	56.4	56.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.7	7.7	7.7
	4	17	43.6	43.6	51.3
	5	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Frequency Table X1

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	61.5	61.5	61.5
	4	14	35.9	35.9	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.9	35.9	35.9
	4	16	41.0	41.0	76.9
	5	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	46.2	46.2	46.2
	4	17	43.6	43.6	89.7
	5	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	43.6	43.6	43.6
	4	19	48.7	48.7	92.3
	5	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	46.2	46.2	46.2
	4	17	43.6	43.6	89.7
	5	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28.2	28.2	28.2
	4	22	56.4	56.4	84.6
	5	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28.2	28.2	28.2
	4	21	53.8	53.8	82.1
	5	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	38.5	38.5	38.5
	4	18	46.2	46.2	84.6
	5	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.4	15.4	15.4
	4	21	53.8	53.8	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Frekuensi tabel x2

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	48.7	48.7	48.7
	4	15	38.5	38.5	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	59.0	59.0	59.0
	4	11	28.2	28.2	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	41.0	41.0	41.0
	4	20	51.3	51.3	92.3
	5	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	46.2	46.2	46.2
	4	19	48.7	48.7	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	46.2	46.2	46.2
	4	18	46.2	46.2	92.3
	5	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	33.3	33.3	33.3
	4	21	53.8	53.8	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.9	35.9	35.9
	4	20	51.3	51.3	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	53.8	53.8	53.8
	4	14	35.9	35.9	89.7
	5	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.5	20.5	20.5
	4	21	53.8	53.8	74.4
	5	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 5 uji valid

uji valid Y

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
pertanyaan 1	34.05	14.261	.783	.	.865
pertanyaan2	34.00	13.579	.812	.	.861
pertanyaan 3	34.15	15.082	.619	.	.878
pertanyaan 4	34.45	14.997	.653	.	.876
pertanyaan 5	34.00	15.158	.559	.	.882
pertanyaan 6	34.55	13.103	.701	.	.873
pertanyaan 7	34.00	15.263	.535	.	.884
pertanyaan 8	33.95	14.471	.536	.	.887
pertanyaan 9	34.45	14.997	.653	.	.876

Output uji valid X1

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
pertanyaan 1	35.50	10.053	.766	.790	.866
pertanyaan2	35.65	11.818	.654	.674	.874
pertanyaan 3	35.05	11.734	.627	.846	.876
pertanyaan 4	35.00	12.421	.580	.770	.880
pertanyaan 5	35.05	11.418	.713	.640	.869
pertanyaan 6	34.95	12.682	.525	.608	.884
pertanyaan 7	35.15	12.029	.666	.734	.874
pertanyaan 8	35.45	11.418	.688	.962	.871
pertanyaan 9	35.40	12.147	.576	.956	.880

Output uji valid X2

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
pertanyaan 1	32.25	17.145	.545	.830	.852
pertanyaan2	32.30	17.589	.468	.592	.858
pertanyaan 3	32.70	15.589	.664	.593	.840
pertanyaan 4	32.30	14.747	.701	.724	.836
pertanyaan 5	32.50	14.684	.674	.698	.839
pertanyaan 6	32.50	15.632	.640	.707	.842

pertanyaan 7	32.45	15.208	.619	.675	.845
pertanyaan 8	33.20	17.326	.610	.517	.850
pertanyaan 9	32.20	17.116	.448	.813	.860

Lampiran 6
Output uji Reliability

Correlations

		kinerja	budaya organisasi	lingkungan kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.718**	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	20	20	20
budaya organisasi	Pearson Correlation	.718**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	20	20	20
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.631**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	20	20	20

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

Lampiran 7 Output uji Linierity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between	(Combined)	119.906	10	11.991	5.088	.000
BUDAYA_ORGAN ISASI	Groups	Linearity	102.044	1	102.044	43.297	.000
		Deviation from Linearity	17.862	9	1.985	.842	.585
	Within Groups		65.992	28	2.357		
	Total		185.897	38			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between	(Combined)	122.614	10	12.261	5.425	.000
LINGKUNGAN_KE RJA	Groups	Linearity	95.733	1	95.733	42.358	.000
		Deviation from Linearity	26.881	9	2.987	1.322	.270
	Within Groups		63.283	28	2.260		
	Total		185.897	38			

Lampiran 8 Output uji regresi linier berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.602	1.395

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

Lampiran 9 Output uji hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.938	2.979		6.022	.000
	BUDAYA_ORGANISASI	.396	.123	.467	3.216	.003
	LINGKUNGAN_KERJA	.268	.101	.387	2.664	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.851	2	57.926	29.771	.000 ^a
	Residual	70.046	36	1.946		
	Total	185.897	38			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

