

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA KELANA MAKMUR BATAM

Eki Saputra, Lukmanul Hakim dan Dini Anggraini

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Batam

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine: the influence of organizational culture, work environment, leadership on the performance of employees at PT. Putra Kelana Makmur Batam. The subjects of this research are employees of PT. Putra Kelana Makmur Batam taken of 52 employees. Data were collected through questionnaires. The analysis used was validity, reliability testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, testing hypothesis. The results of this research indicate that (1) an organizational culture influence on employees' performance. It can be seen organizational culture variable (X1) that t value (14.541) and significance (0.000) < from 0005 and shows a significant difference between organizational culture on employees' performance. (2) The working environment influence on employees' performance. It can be seen that working environment variables (X2) t value between work environment affect the performance of employees is 2,599. The significance value $0.014 < 0.05$ which means that the relationship is significant. Based on the data obtained, the decision was to declare a significant difference between the work environment influences on employee performance. (3) Leadership (X3) influence on employees' performance. Significance value $0.00 < 0.05$ which means that the relationship is significant. Based on the data obtained, the result was to declare a significant difference between the leadership on employees' performance.

Analysis of determination coefficient indicates that the variable X (organizational culture, work environment, leadership) have positive effect on the variable Y (employee performance) and have a degree of influence by 99.7%. Significant testing on the work culture affects the performance of employees at PT. Putra Kelana Makmur Batam shows that t is greater than t table which amounted organizational culture is 14.541, work environment is 2599 and leadership is 3.921 its mean that the hypothesis can be accepted.

Key words: organizational culture, work environment, leadership, employees' performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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 untuk mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

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

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Karyawan mempunyai fikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan suatu organisasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu. Jadi karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan tetapi karyawan cenderung bersifat sibuk dengan urusan masing- masing sehingga merusak komunikasi sosial antar

karyawan. Disamping itu lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak kondusif bagi kinerja karyawan, seperti berada di pinggir jalan raya, Dan tingkat kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lalu-lalang di jalan tersebut berdampak sangat buruk.

Kebisingan terus-menerus dari luar kantor akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan, kebisingan merupakan gangguan yang harus di perbaiki. Oleh karena itu kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruang kedap suara. Selain itu, peneliti menemukan adanya kurangnya menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang kurang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang erat dengan organisasi yang dia pimpin. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan tergantung dari kewibawaan dari pemimpin itu sendiri dalam menciptakan budaya organisasi dalam setiap diri bawahannya, maupun atasan itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Irham Fahmi dalam Yuis Ferbiya Baan (2010), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Robbin (2008) dalam Natasya Primananda (2014) budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi-organisasi lain.

Menurut Cushway dan Lodge (GE:2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Menurut Turner dalam Wibowo (2006) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis tarik kesimpulan bahwasanya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dari suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lain.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005) 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 Viktor Tan dalam Wibowo (2006) adalah sebagai berikut :

1. *Individual initiative* (inisiatif seseorang)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (Toleransi terhadap resiko)

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong mengambil resiko, 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 dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
5. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hirarki formal.
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, Niti Mesito (2010) dalam Gogy Bara Kahrisma (2013).

Sedangkan menurut (Silalahi 2013) Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Tetapi tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak secara akurat dinilai dan di prediksi Silalahi (2013).

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat 7 indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) yaitu:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil yang baik, yang

berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan – kegiatan operasional organisasi. 2. Suhu udara

Di dalam ruangan kerja pegawai, dibutuhkan udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Suara bising

Suara yang bising sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.

Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. 4. Penggunaan warna

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

Dengan demikian, pengaturan hendaknya memberi manfaat, Sehingga dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai.

5. Ruang gerak yang di perlukan Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan kerja

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai.

Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukan

kedalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya, serta semangat karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7. Hubungan karyawan

Merupakan sebuah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied science* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Menurut Robbin (2006) Menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes dan Posner (2004) Mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Kartono (2005) Menyatakan kepemimpinan adalah Kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Veithzal Rivai (2014) menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Dendi Purnomo (2015) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Direktif
 - a. Menjelaskan tugas dan rincian
 - b. Menetapkan hubungan kerja
2. Kepemimpinan Suportif
 - a. Kemampuan memotivasi
 - b. Menggunakan hadiah sebagai perangsang
 - c. Memberikan kesempatan karyawan berpendapat
 - d. Memberikan rangsangan kepada karyawan untuk berkarya.
3. Kepemimpinan Partisif

- a. Penekanan hubungan interpersonal
- b. Perhatian pada komunikasi pribadi
- c. Perhatian pada komunikasi kelompok.

2.4 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 pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

Yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Menurut Mathis (2006) Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Hasibuan dalam Hendriawan (2014) Mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawira Sentono (2006), 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 mapun etika.

Indikator- Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Bernardin, dalam Robbin, 2002) yaitu :

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan- ujuan 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 di selesaikan. 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 di selesaikan 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. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan

sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan 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 di bebaskan organisasi.

5. 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.

6. **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 menurut Mathis (2002) 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**

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

4. **Kehadiran**

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

Hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

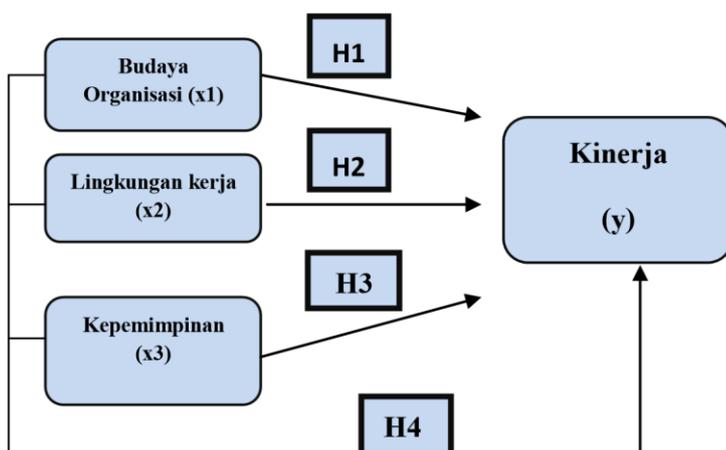
Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya masing-masing individu.

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku

etis.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Cahyono dan Suharto (2005), kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam perusahaan,



kepemimpinan yang baik dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan **Kerangka pemikiran**

Keterangan gambar :

H1. Budaya organisasi berpengaruh (x1) terhadap kinerja karyawan

H2. Lingkungan kerja berpengaruh (x2) terhadap kinerja karyawan

H3. Kepemimpinan berpengaruh (x3)

terhadap kinerja karyawan

H4. Budaya organisasi (x1) , Lingkungan kerja (x2) , Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian

METODE PENELITIAN

Objek Dan Subjek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di PT. Putra Kelana Makmur yang terletak di Jln. Budi Kemuliaan No.3 Seraya, Batam, Propinsi Kepulauan Riau, Kode pos 29439, Indonesia sedangkan subjek penelitian ialah karyawan di perusahaan PT. Putra Kelana Makmur.

Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory* yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan di PT. Putra Kelana Makmur. Jumlah karyawan sesuai data yang didapat dari PT. Putra Kelana Makmur sebanyak 108 orang. Sampel diambil berdasarkan *simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach. Hasil pengujian reabilitas data secara lengkap disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel dibawah ini Memperlihatkan hasil uji reabilitas terhadap variabel Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji Reabilitas Variabel Budaya organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.908	9

Uji Reabilitas Variabel Lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

.870	.873	9
------	------	---

Uji Reabilitas Variabel kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.928	12

Uji Reabilitas Variabel kinerja

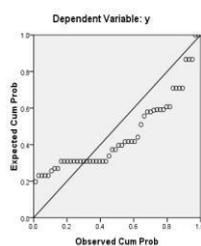
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.909	9

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reabilitas data menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Ini dapat dilihat pada nilai (alpha cronbach) variabel Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kinerja di atas 0,50 yang berarti bahwa variabel tersebut adalah reliabel. **Hasil Penelitian Uji Normalitas**

Hasil Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

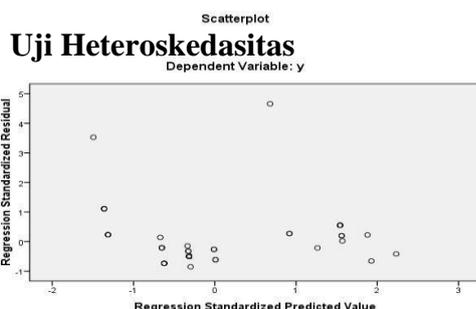


Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal p- p plots of regression menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi yang terbentuk daam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolineritas Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Budaya organisasi	0.020	49.731
Lingkungan kerja	0.427	2.342
Kepemimpinan	0.023	44.291

Sumber: Data Primer Diolah 2016 multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawan variansi inflation factor (VIF). Tolenrace mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerace yang rendah sama denngan nilai VIF tinggi. Karena VIF sama dengan satu di bagi tolerance. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.



Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) tidak menunjukkan adanya pembentukan suatu pola tertentu pada grafik scatterplot antara

SRESID dan ZPRED, sehingga dapat ditarik kesimpulan model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesa

Uji T

Hasil Uji Koefisien (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.296	.318		-.931	.356		
Budaya organisasi (X1)	.777	.053	.780	14.541	.000	.020	49.731
Lingkungan kerja (X2)	.030	.012	.030	2.559	.014	.427	2.342
Kepemimpinan (X3)	.153	.039	.199	3.921	.000	.023	44.291

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2016

Pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah menguji apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dilihat dari tabel diatas variabel Budaya Organisasi (X₁) nilai *t* nya (14.541) dan signifikasi (0.000) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jadi berdasarkan hipotesis maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan tabel diatas nilai t antara Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja adalah 2.599. Nilai signifikansi $0.014 < 0.05$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Berdasarkan data-data yang diperoleh maka keputusannya adalah menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi berdasarkan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t antara kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja adalah nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Berdasarkan data-data yang diperoleh maka keputusannya adalah menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi berdasarkan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Hasil Uji Koefisien (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	500.298	3	166.766	5.741	.000 ^a
Residual	1.394	48	.029		
Total	501.692	51			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: DataPrimer 2016

Dari tabel diatas Uji f di peroleh F hitung sebesar 5.7413 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.005 maka secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

			Std. Error of the Estimate
R			
.999 ^a	R Square	Adjusted R Square	.17043
	.997	.997	

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y Sumber : Data
Primer
2016

Dari hasil uji R^2 pada tabel diperoleh nilai R^2 sebesar 0.997 berarti 99.7 % Variabel Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan . Sedangkan sisanya di jelaskan sebab-sebab lain di luar model sebesar 0.3 %.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagaiberikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,780 dan nilai t hitung sebesar 14.541 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerjadengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,030 dan nilai t hitung sebesar 2.559 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,199 dan nilai t hitung sebesar 3.921 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Putra Kelana Mandiri.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada budaya organisasi, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Putra Kelana Mandiri tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya untuk dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik tersebut.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya. Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, Cahyo Suminar, Mukzam, Ika. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia*. SIDIOARJO
- As'ad, Moh. 2004. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Baan, Yuis Ferbya. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Grand Victoria di Samarinda*
- Bagus, Surya Kurniawan. Hertiana Ika Sari. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT Tempo Jateng dan DI*
Jogyakarta.
- Eugene, McKenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hakim, Lukmanul. "ANALISIS PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN PADA BPR SEJAHTERA BATAM." *DIMENSI* 5.1 (2016).
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara ----- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Mitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara*.
Makassar Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Kharisma, Bara Gogy. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*.
skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- 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
- Nasrifah, Nasra. 2014. *Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan*
- Natasya, Primananda. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan*. Semarang.
Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Putra, Permana Nicko. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*
- Santosa, S. 2004. *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.-----
----- 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, Stephen.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga-----2006.
Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia-----
----- 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Prof Dr Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara
- Suanto dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.-----
(2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta .
- Suhartodan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*.
- Susetyo, Eko Widyanto. Amiartuti, Hendro Tjahjono. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Consumer Area Cabang Surabaya*
- Wibowo, Siswoko Ahmad. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transmarine Anugerah Expressindo Semarang*.

Wibowo, 2006. *Managemen Perubahan. PT.*
Jakarta

Raja Grafindo

Persada.