

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPACIFIC FINANCE

**Helmut Martahi Saoloan Tambunan**

Sistem Informasi, [helmut.hms@bsi.ac.id](mailto:helmut.hms@bsi.ac.id), Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation on employee performance at PT Transpacific Finance. As for this type of research using associative with a quantitative approach. The population of this study amounted to 50 employees. Data collection techniques used interviews and questionnaires and then tested using validity and reliability. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination (Rsquare). The results showed that based on the table above, it can be seen that for the Organizational Culture variable t count  $5.036 > 2.011$  and significantly t less than 0.005 ( $0.000 < 0.005$ ) then  $H_0$  is rejected, this indicates that partially compensation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the Corporate Environment test show t count  $3.960 > t$  table 2.011 and significant t is less than 0.05 ( $0.000 < 0.005$ ) then  $H_0$  is rejected, this shows partially motivation has a positive and significant effect on performance. with a significant level of 0.000, while  $F_{table}$  3.191 with a significant level of 0.05. Thus,  $F_{count} > F_{table}$  which is  $20.571 > 3.191$  means that  $H_0$  is rejected so it can be concluded that simultaneously there is a significant influence between compensation and motivation on performance. From the calculation results, it can be seen that the coefficient of determination obtained is 0.467. This means that 46.7% of the variation in the performance variable (Y) is determined by the two independent variables, namely Organizational Culture (X1) and Company Environment (X2). While the remaining 53.3% is influenced by other variables not examined.

**Keywords: Organizational Culture, Company Environment, Employee Performance**

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transpacific Finance . Adapun jenis penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner lalu diuji menggunakan validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (Rsquare). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Budaya Organisasi t hitung  $5,036 > 2,011$  dan signifikan t lebih kecil dari  $0,005(0,000 < 0,005)$  maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Lingkungan Perusahaan menunjukkan t hitung  $3,960 > t$  tabel 2,011 dan signifikan t lebih kecil dari  $0,05(0,000 < 0,005)$  maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 20,571 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,191 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $20,571 \geq 3,191$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,467. Hal ini berarti 46,7% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Perusahaan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Lingkungan Perusahaan, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, suatu organisasi harus dapat memiliki lingkungan kerja yang baik. Setiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Selain teknologi mesin atau peralatan yang digunakan, budaya yang terkandung dalam suatu organisasi sangat penting. Dalam hal ini budaya organisasi dan lingkungan kerja akan memegang peranan penting, karena dengan budaya organisasi yang

tepat dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada dirasa cukup nyaman maka akan menurunkan semangat kerja karyawan dan jika karyawan tidak lagi semangat bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

Organisasi dalam definisi adalah metode mekanis bersama-sama dengan: faktor eksternal dan internal yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain orang lain, dan memiliki efek pada satu sama lain untuk membuat kesatuan yang lengkap dalam mewujudkan impian utama organisasi. elemen eksternal meliputi kegiatan ekonomi, budaya dan sosial serta skenario politik yang terjadi di pedesaan. Sedangkan faktor batin terdiri dari orang-orang yang melukis secara kolektif dan bertanggung jawab untuk menjalankan hubungan, dan perlengkapan, peraturan, dan pendekatan kerja dan lain-lain. Unsur-unsur yang membentuk lembaga tersebut antara lain: 3 bagian, terutama lukisan, manusia dan struktur di perusahaan. salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi adalah bagaimana perusahaan mengelola kinerja keseluruhan karyawannya.

Lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan didalam perusahaan dalam upaya menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang karirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, lingkungan yang menakutkan akan meningkatkan lukisan, dan sebaliknya jika lingkungan lukisan yang jauh lebih tenang mungkin mampu meningkatkan biaya kesalahan apa yang mereka lakukan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan harmonis yang mengikat antar manusia di dalam lingkungan tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya agar lukisan-lukisan di sekitarnya harus benar dan kondusif untuk membuat para personel betah di dalam ruangan dan mengalami senang dan bersemangat untuk melaksanakan setiap pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari sistem yang mengacu dan diukur selama periode waktu yang positif berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja keseluruhan adalah tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan beban kerja (pengecatan berat dan ringan). Kinerja secara keseluruhan tidak selalu merupakan fungsi laki-laki atau perempuan, yang mencakup keterampilan atau kapasitas, tetapi merupakan manifestasi dari keahlian dan kapasitas itu sendiri.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik subkultur perusahaan, bukan lagi apakah mereka lebih menyukai budaya itu atau tidak. ini, subkultur adalah istilah deskriptif. Cara hidup organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki oleh semua anggota agensi. Budaya organisasi merupakan unit sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan manusia dalam suatu perusahaan untuk melakukan kegiatan melukis. Secara tidak sadar setiap insan tubuh dalam suatu majikan mempelajari tradisi yang berlaku di dalam perusahaan.

Budaya organisasi dikenal dengan terminologi organizational culture, kemudian sering juga dikenal dengan culture atau budaya. Membahas budaya, jelas tidak bisa lepas dari pengertian dari organisasi. Organisasi berasal dari istilah Yunani, yaitu “organon” dan dalam istilah lain organum yang berarti alat, bagian anggota atau badan. Budaya organisasi menjadi bagian yang penting yang harus dimiliki dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya”(Lawu et al., 2019).

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017). Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini (Sedarmayanti, Widodo, 2015). Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh setiap anggota dan menjadi hal yang membedakan sebuah organisasi tertentu dengan organisasi yang lain (Robbins, 2015).

### **2.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah ekosistem atau kondisi di sekitar area tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, pusat, dan infrastruktur, serta hubungan operasi dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan menawarkan kedamaian, maka akan membuat lingkungan melukis menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil lukisan seseorang menjadi lebih

baik, lukisan tanpa gangguan. lagi pula, jika suasana atau kondisi lingkungan lukisan tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan lingkungan kerja terganggu yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan (Robbins, 2015). lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Veithzal Rivai, 2015). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Alex S Nitisemito, 2012). Menurut (Siagian, 2013) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai. Definisi lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, Widodo, 2015)

lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan sikap seseorang dalam bekerja (Frimayasa, 2021). (Sedarmayanti, Widodo, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat orang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Contoh lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.kepuasan kerja karyawan sebab lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan nyaman dalam melakukan segala aktivitasnyadalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik misalnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Pembagian lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik akan sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya, kesadaran manajemen perusahaan sangat diperlukan, karena lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Frimayasa, 2021)

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi (Frimayasa et al., 2018).

Kinerja yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Donni Juni Priansa, 2018).

Sebuah perusahaan tentunya ingin tumbuh dan mengembangkan perusahaan itu sendiri. Untuk itu, sebuah perusahaan perlu mengevaluasi dan mengevaluasi karyawannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Frimayasa et al., 2020).

kinerja adalah tingkat keberhasilan atau gambaran seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan dan kewajiban yang diselesaikan dalam menentukan tujuan, impian, usaha dan visi suatu perusahaan sehingga Anda dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan bisnis.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain dan sampel Desain penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas (Budaya organisasi dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada PT Transpacific Finance Cabang Depok. Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT Transpacific Finance Cabang Depok. Menurut Sugiyono (Sugiono, 2010), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 20-25%. Sampel dalam proposal penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Transpacific Finance Cabang Depok, maka sampel yang kami ambil yaitu 50 orang. Karena, jumlah karyawan kurang dari 100, maka sample yang kami gunakan untuk penelitian ini adalah seluruhnya yaitu sebanyak 40 sample.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiono, 2010), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas  
Variabel Budaya Organisasi

item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,319	0,2353	Valid
Item 2	0,31	0,2353	Valid
Item 3	0,597	0,2353	Valid
Item 4	0,562	0,2353	Valid
Item 5	0,308	0,2353	Valid
Item 6	0,568	0,2353	Valid
Item 7	0,529	0,2353	Valid
Item 8	0,544	0,2353	Valid
Item 9	0,456	0,2353	Valid
Item 10	0,335	0,2353	Valid

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$  0,2353. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas  
Variabel Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,540	0,2353	Valid
Item 2	0,614	0,2353	Valid

Item 3	0,708	0,2353	Valid
Item 4	0,561	0,2353	Valid
Item 5	0,779	0,2353	Valid
Item 6	0,718	0,2353	Valid
Item 7	0,718	0,2353	Valid
Item 8	0,686	0,2353	Valid
Item 9	0,575	0,2353	Valid
Item 10	0,296	0,2353	Valid

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari tabel 4.2 diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$  0,2353. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas  
Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,631	0,2353	Valid
Item 2	0,501	0,2353	Valid
Item 3	0,703	0,2353	Valid
Item 4	0,718	0,2353	Valid
Item 5	0,527	0,2353	Valid
Item 6	0,754	0,2353	Valid
Item 7	0,625	0,2353	Valid
Item 8	0,524	0,2353	Valid
Item 9	0,52	0,2353	Valid

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$  0,2353. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki reabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan.

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

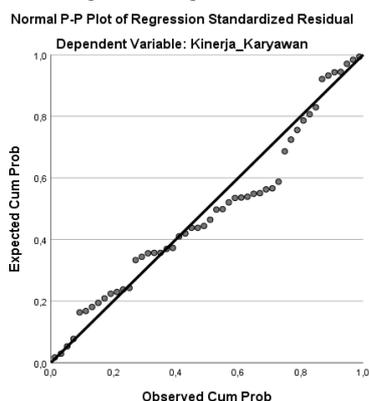
Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,784 $>$ 0,06	Reliabel
Lingkungan Perusahaan (X2)	0,885 $>$ 0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871 $>$ 0,06	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari hasil data di atas, menunjukkan bahwa 3 unit penelitian dalam penelitian ini telah memenuhi detail reliabilitas penelitian ini. Oleh karena itu, alat tersebut memiliki reliabilitas yang sesuai, atau dengan kata lain instrumen tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

### 4.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis normal. Sebaiknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



Gambar 4,1

### Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Pada Gambar grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal

### 4.4 Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*). Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.5  
Uji Multikoleniaritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,176	5,525		,756	,453		
	Budaya_Organisasi	,533	,106	,536	5,036	,000	1,000	1,000
	Lingkungan_Perusahaan	,350	,088	,422	3,960	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : data diolah SPSS 26.0

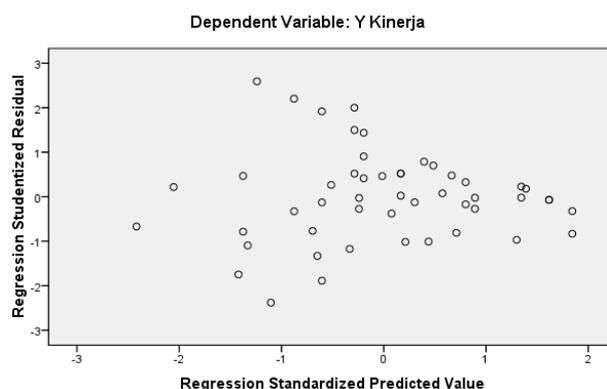
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni budaya organisasi dan memiliki nilai VIF 1,000 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikoleniaritas dalam variabel independen penelitian ini.

### 4.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2  
**Uji Heterokedastisitas**  
Scatterplot



Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Pada gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

#### 4.6. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah tolak H0 jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha 0.05$ ) sedangkan terima H0 jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05, dimana t tabel = 2,011.

Tabel 4.6  
Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,176	5,525		,756	,453
	Budaya_Organisasi	,533	,106	,536	5,036	,000
	Lingkungan_Perusahaan	,350	,088	,422	3,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa thitung untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 5,036 berarti thitung 5,036  $>$  ttabel 2,011 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka H0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Lingkungan Perusahaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,960 berarti thitung 3,960  $>$  ttabel 2,011 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka H0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4.7. Uji Simultan (uji f)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen)

dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai F hitung dan F tabel perhitungannya yaitu Ftabel  $dk=50-2= 48$ ,  $\alpha=5\%$  Ftabel = 3,195 ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova  $< \alpha =0,05$ , maka H0 ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7  
Uji Simultasn (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743,935	2	371,968	20,571	,000 <sup>b</sup>
	Residual	849,845	47	18,082		
	Total	1593,780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Perusahaan, Budaya\_Organisasi

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 27,750 dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian F hitung  $20,571 > Ftabel 3,195$  artinya H0 ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance.

#### 4.8. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8  
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,467	,444	4,252

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Perusahaan, Budaya\_Organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari hasil perhitungan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,467. Hal ini berarti 46,7 % variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Perusahaan (X2),sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.9. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,176	5,525		,756	,453
	Budaya_Organisasi	,533	,106	,536	5,036	,000
	Lingkungan_Kerja	,350	,088	,422	3,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22 di atas akan didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,176 + 0,533X_1 + 0,350X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung 5,036 > t tabel 2,011 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Perusahaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung 3,960 > t tabel 2,011 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance. terdapat pengaruh variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Perusahaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh f hitung 20,571 > f tabel 3,195 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance. Hasil Penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex S Nitisemito. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu.
- [2] Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- [3] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [4] Frimayasa, A. (2021). Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(1), 1715–1730.
- [5] Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*.
- [6] Frimayasa, A., Windayanti, W., & Perkasa, D. H. (2020). *The Effect of Competency, Vocational, Training and Work Discipline on The Performance of PT Indomika Utama*.
- [7] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [8] Robbins, S. dan J. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- [9] Sedarmayanti, Widodo, dan S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- [10] Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [11] Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [12] Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.