



Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung

Idris¹, Anton Budi Santoso²

^{1,2} Universitas Widyatama Bandung

¹ idris@widyatama.ac.id, ² anton.budi@widyatama.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 25 November 2022

Disetujui 30 Desember 2022

Diterbitkan 25 Januari 2023

Kata kunci:

Budaya organisasi;
Lingkungan kerja;
Lingkungan fisik;
Lingkungan sosial; Kinerja karyawan.

Keywords:

Organizational culture;
Work environment;
Physical environment;
Social environment;
Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan total sampel sebanyak 166 orang. Data yang dihimpun diuji dan dianalisis dengan beberapa teknik pengujian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik serta uji regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.00, dan ≤ 0.05 yang artinya secara parsial budaya organisasi memberikan pengaruh positif bagi kinerja tenaga kependidikan di Unisba. Hasil uji T terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.00, dan ≤ 0.05 yang artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.00, dan ≤ 0.05 yang artinya budaya organisasi serta lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.584 yang artinya budaya organisasi serta lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan sebesar 58.4%, sementara sisanya 41.6% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to verify the influence of organizational culture and work environment on the performance of educational staff at Unisba either individually (partially) or jointly (simultaneously). This study used a quantitative method with data collection techniques using the questionnaire with total sample of 166 people. The data collected was tested and analyzed using several testing techniques, like validity test, reliability test and classical assumption test and multiple linear regression test. The test results show that the significance value of the organizational culture variable is 0.00, and ≤ 0.05 , which means that partially organizational culture has a positive influence on the performance of education staff at Unisba. The results of the T test on work environment variables show a significance value of 0.00, and ≤ 0.05 , which means that the work environment has a positive influence on the performance of education staff at Unisba. The results of the F test show a significance value of 0.00, and ≤ 0.05 , which means that organizational culture and work environment with simultaneously have positive influence on the performance of education staff at Unisba. The results of multiple linear regression tests show the coefficient of determination (R^2) is 0.584, that means organizational culture and work environment simultaneously influence the performance of educational staff about 58.4%, and 41.6% can be influenced by other factors or variables that are not taken in this research model.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang sering disingkat SDM merupakan unsur penting dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi. Hal ini sebagaimana pernyataan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan brain ware yang mampu melakukan berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengelolaan, pengendalian, penggunaan serta pengawasan berbagai sumber daya lainnya seperti modal, mesin, teknologi, metode dan sebagainya (Busro, 2017).

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia telah melahirkan cabang ilmu manajemen, yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM merupakan sebuah ilmu sekaligus seni yang mengelola peran manusia sebagai tenaga kerja supaya lebih efektif dan mampu berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi (Fathiah et al., 2021). Tujuan utama dari MSDM adalah untuk memastikan agar kinerja karyawan selalu ada dalam kondisi optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari

beberapa indikatornya seperti kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab (Anwar Prabu Mangkunrgara, 2016). Menurut (Sedarmayanti, 2017) terdapat faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja yaitu: Sikap dan mental (berupa motivasi, kedisiplinan, dan etika kerja), budaya kerja, tingkat pendidikan, keahlian, lingkungan dan kompensasi. Dua faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dan menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian adalah faktor budaya kerja/organisasi serta faktor lingkungan kerja.

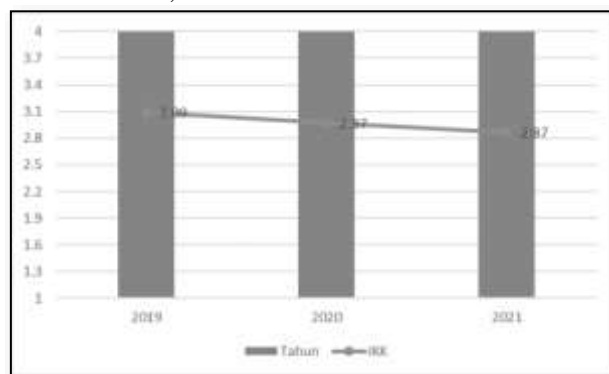
Menurut pendapat (Rivai & Mulyadi, 2012), budaya organisasi diartikan sebagai suatu kerangka kerja, pola keyakinan serta nilai organisasi yang dipahami dan dijiwai serta diimplementasikan oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi pedoman dan dasar aturan bertingkah laku dan membuat keputusan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins et al., 2014) secara garis besar terdapat beberapa indikator utama dari budaya organisasi, seperti: 1. Inisiatif individual, merupakan tingkatan tanggung jawab yang diberikan, kebebasan serta independensi yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya dalam menyampaikan pendapat, ide, dan gagasan; 2. Toleransi pada tindakan berisiko, yaitu memberikan toleransi kepada anggotanya untuk bertindak penuh inisiatif, agresif dan inovatif dalam rangka memajukan organisasi; 3. Dukungan Manajemen, yaitu daya dukung manajemen terhadap anggota organisasi berupa pengarahan, pemberian bantuan, penjelasan mengenai pekerjaan dan lain-lain.

Faktor berikutnya yang diduga akan berpengaruh terhadap kinerja ialah lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Lingkungan kerja merupakan wahana di dalam organisasi baik berupa lingkungan fisik, sosial, maupun virtual yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara terus-menerus dan berkesinambungan (Busro, 2017). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja ialah seluruh alat atau perkakas dan bahan-bahan yang digunakan serta lingkungan tempat bekerja maupun metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun berkelompok.

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2012) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan atau keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini sejalan dengan definifi kinerja menurut (Moehersono & Si, 2012) bahwa kinerja merupakan sebuah penggambaran tingkat pencapaian dari suatu rencana kerja dalam mewujudkan visi, misi, dan sasaran serta tujuan organisasi yang dijawantahkan dalam sebuah rencana strategis. Menurut (Anwar Prabu Mangkunrgara, 2016) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja, yaitu: kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab.

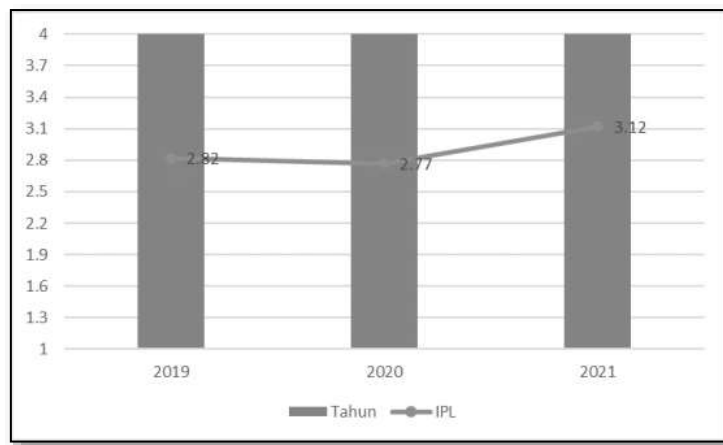
Universitas Islam Bandung sebagai salah satu institusi Pendidikan tinggi terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Secara umum Universitas Islam Bandung menerapkan budaya organisasi yang banyak diterapkan oleh organisasi lain. Disisi lain Universitas Islam Bandung juga menerapkan budaya organisasi yang khas yaitu budaya islami. Adapun penelitian ini indikator budaya organisasi yang akan digunakan adalah yang bersifat umum dan banyak digunakan oleh berbagai institusi di Indonesia.

Berdasarkan data Badan Penjaminan Mutu Universitas Islam Bandung, diketahui bahwa dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2019-2021) Indeks Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan mengalami penurunan, pada tahun 2019 diperoleh indeks kepuasan kerja sebesar 3,09, tahun 2020 sebesar 2,97 dan tahun 2021 sebesar 2,87.



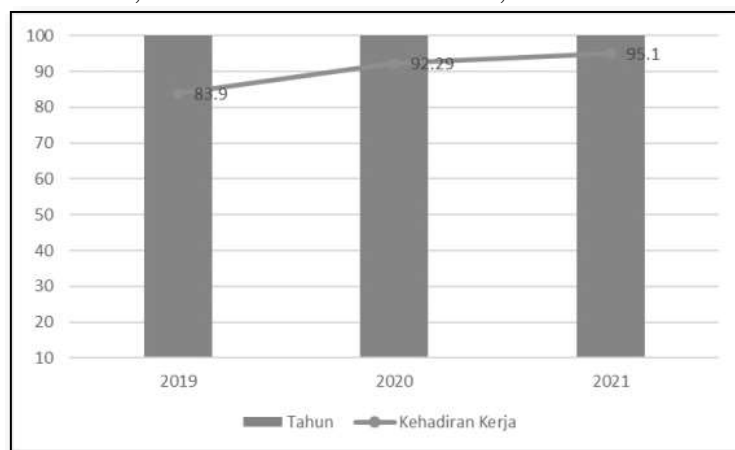
Gambar 1 Grafik Indeks Kepuasan Kerja 2019-2021

Sedangkan berdasarkan data hasil kuesioner mahasiswa terhadap mutu pelayanan tenaga kependidikan dalam kurun waktu yang sama diperoleh rata-rata indeks Proses Layanan (IPL) tenaga kependidikan yang fluktuatif tahun 2019 sebesar 2,82; tahun 2020 sebesar 2,77; tahun 2021 sebesar 3,12.



Gambar 2 Grafik Indek Proses Pelayanan

Jika ditinjau dari rata-rata kehadiran kerja (presensi) Tenaga Kependidikan dalam kurun waktu yang sama diperoleh data pada tahun 2019 rata-rata kehadiran tenaga kependidikan sebesar 83,9%, tahun 2020 sebesar 92,9% dan tahun 2021 sebesar 95,1%.



Gambar 3 Grafik Persentase Kehadiran Kerja

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung selama kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami penurunan, sementara data kepuasan pelayanan yang menggambarkan kualitas kerja mengalami fluktuatif namu memiliki tren yang meningkat dalam kurun waktu yang sama. Adapun data kehadiran kerja yang menggambarkan salah satu indikator kinerja mengalami peningkatan. Maka, penulis tertarik untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung.

Berikut ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan dan perbandingan, yaitu penelitian oleh (Ermita et al., 2021) dengan judul penelitian “The Influence of Organizational Culture and Work Environment On Employee Performance at PT Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Unit Bekasi 17000 secara positif dan signifikan. Sedangkan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Unit Bekasi 17000 secara signifikan. Adapun budaya organisasi serta lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Unit Bekasi 17000 secara positif dan signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Surya,

2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama. (Wahjono et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Berpengaruh positif dan signifikan variabel organisasi terhadap kinerja karyawan; 2. Berpengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 3. Berpengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berikutnya dilakukan oleh (Talib & Suharto, n.d.) dengan judul “The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Organization Performance Through Motivation as a Mediation Variables on PT Semen Baturaja (PERSERO)”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi. variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi. Demikian juga secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian terakhir yang dilakukan oleh (Rachmat et al., 2019) dengan judul “Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch)”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Cabang Sidoarjo secara positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu diatas, secara umum menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Maka, penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian kembali dengan subjek dan jumlah sampel yang berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan/ tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung yang berjumlah 285 orang. Selanjutnya diambil sampel minimal sebanyak 166 orang dengan menggunakan formula slovin. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun yang digunakan sebagai sampel adalah tenaga kependidikan dengan jabatan setara kepala seksi dan dibawahnya. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui budaya organisasi di Unisba; 2. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Unisba; 3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Unisba; 4. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Unisba.

Manfaat akademis dari penelitian ini agar menjadi bahan referensi dan kajian akademik bagi penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif. Selain itu penulis juga berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan baru bagi para pembacanya. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah bagi perusahaan/organisasi sebagai bahan masukan informasi dan bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berusaha mengukur data yang biasanya menggunakan beberapa jenis analisis statistik (Ansori & Fajri, 2018). Subjek dari penelitian ini ialah karyawan/tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung dengan total populasi sebanyak 285 orang. Dari total populasi tersebut digunakan formula slovin untuk mengetahui jumlah sampel minimal yang dapat digunakan penelitian ini.

$$n = N/(1+(N.e^2))$$

Dimana: 1= konstanta; n = ukuran sampel; N = ukuran populasi; e² = kelonggaran/ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan persamaan Slovin diatas diperoleh jumlah sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = N / (1 + (N \cdot e^2))$$

$$n = 285 / (1 + (285 \times (0,052)^2))$$

$$n = 285 / (1 + (285 \times 0,0025)) \quad n = 285 / (1 + 0,7125)$$

n=166 Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 166 orang.

Adapun objek dari penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada sejumlah sampel yang dituju. Kuesioner yang digunakan tipe angket yang mengharuskan responden agar memilih jawaban. Alternatif jawaban kuisisioner ini ditetapkan nilai skor yang diberikan untuk setiap pilihan dengan memakai modifikasi skala likert. Skala likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, gagasan, pendapat, serta persepsi seorang atau sekelompok orang mengenai sebuah fenomena sosial. Bagi setiap alternatif jawaban akan diberi skor, dan responden menggambarkan dan mendukung pernyataan/positif atau tidak mendukung pernyataan/negatif (Sugiyono, 2012).

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini berisi lima kategori jawaban yang dapat dipilih oleh responden, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), serta Sangat Setuju (SS). Beradasakan lima kategori alternatif jawaban diatas ditentukan bobot/skor untuk masing-masing jawaban, yaitu:

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini berisi lima kategori jawaban yang dapat dipilih oleh responden, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Beradasakan lima kategori alternatif jawaban diatas ditentukan bobot/skor untuk masing-masing jawaban, yaitu:

Tabel 1 Bobot Skor

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Data hasil pengisian kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Adapun pengujian instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data yang dilakukan adalah uji asumsi klasik yaitu uji normalitas (uji kolmogorov smirnov, uji P-P Plot), uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda berupa uji T dan uji F serta uji koefisien determinasi R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rekapitulasi data hasil pengisian kuesioner oleh 166 responden diperoleh profil responden sebagai berikut:

Tabel 2 Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	
Jenis kelamin	Pria	89
	Wanita	77
Usia	20-30 tahun	43
	30-40 tahun	96
	40-50 tahun	14
	50-56 tahun	13
Pendidikan	SMA	42
	Diploma	59
	S1	59
	S2	6
Lama bekerja	<10 tahun	128
	10-20 tahun	20
	21-30 tahun	14
	>30 tahun	4

Sumber: Hasil pengisian kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa profil responden berdasar atas jenis kelamin diperoleh data Pria 89 orang dan Wanita 77 orang. Berdasarkan usia, mayoritas usia tenaga kependidikan Unisba berada pada kisaran 30-40 tahun dengan jumlah 96 orang, disusul usia 20-30 tahun sebanyak 43 orang, 40-50 tahun 14 orang, dan sisanya 50-56 tahun sebanyak 13 orang. Berdasarkan tingkat Pendidikan diketahui data karyawan dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 42 orang, Diploma 59 orang, Strata 1 (S1) 59 orang dan Strata 2 (S2) 6 orang. Sedangkan berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa mayoritas karyawan telah bekerja kurang dari 10 tahun dengan jumlah karyawan 128 orang, 10-20 tahun 20 orang, 21-30 tahun 14 orang dan sisanya diatas 30 tahun sebanyak 4 orang.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Item pertanyaan	Rata-rata bobot
1	Saya diberikan kesempatan dan kepercayaan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi	4,33
2	Saya dapat menghasilkan ide dan gagasan kreatif bagi kemajuan organisasi	4,17
3.	Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan	4,30
4.	Saya selalu diberi kesempatan untuk berinovasi dalam setiap pekerjaan yang berisiko	3,97
5.	Jika saya menghadapi kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan cukup tinggi, atasan saya selalu memberikan bantuan	4,16
6	Atasan mendorong untuk selalu meningkatkan kreatifitas agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit	4,18
7.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi	4,27
8.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	4,27
9.	Organisasi mengarahkan kinerja saya supaya sesuai dengan visi, misi, tujuan organisasi	4,18
10	Organisasi selalu melakukan pengawasan bagi pencapaian atau hasil kinerja saya	4,20
11.	Organisasi mendorong saya untuk meningkatkan keunggulan bersaing	4,21
12.	Atasan mampu menerapkan polakomunikasi dua arah dengan bawahan	4,20
13.	Organisasi membuat saya merasa bahwasaya adalah asset yang penting	4,07
Rata-rata total		4,19

Sumber: Hasil pengisian kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas rata-rata bobot tertinggi pada item-item pernyataan dimensi budaya organisasi diperoleh pada pernyataan nomor 1 dengan rata-rata bobot skor 4,33. Sedangkan skor terendah diperoleh pada pernyataan nomor 4 dengan rata-rata bobot skor 3,97.

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Rata-rata bobot
1.	Ukuran Ruang kerja saya cukup luas	3,95
2.	Ruang kerja saya mempunyai penerangan yang baik	4,38
3.	Terdapat ventilasi udara untuk mengatur pertukaran udara dari luar	4,16
4.	Ruangan dan alat kerja selalu tertata rapi dan bersih	4,13
5.	Lingkungan kerja tenang serta bebas dari gangguan suara bising	4,10

No	Item Pernyataan	Rata-rata bobot
6.	Fasilitas dan alat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	4,14
7.	Tempat kerja saya sangat aman	4,29
8.	Hubungan antar sesama karyawan sangat akrab dan harmonis	4,37
9.	Karyawan selalu mengadakan pertemuan rutindengan atasan	4,01
10.	Rekan kerja selalu membantu Ketika sayamenghadapi kesulitan dalam pekerjaan	4,28
11.	Atasan selalu memberikan penjelasan tentangpekerjaan yang diberikan	4,12
12.	Dalam organisasi ini saya memiliki rasa percaya terhadap rekan kerja saya	4,23
13.	Jika terjadi konflik antar karyawan atasancepat menyelesaikannya	3,97
14.	Ikatan kekeluargaan sangat terasa dalamorganisasi ini	4,31
Rata-rata total		4,17

Sumber: Hasil pengisian kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas rata-rata bobot tertinggi pada item-item pernyataan dimensi budaya organisasi diperoleh pada pernyataan nomor 2 dengan rata-rata bobot skor 4,38. Sedangkan skor terendah diperoleh pada pernyataan nomor 1 dengan rata-rata bobot skor 3,95.

Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item pertanyaan	Rata-rata bobot
1.	Saya selalu mengutamakan tingkat Ketelitiandan Kerapihan dalam bekerja	4,37
2.	Saya mampu menguasai dan memahami bidang tugas yang dikerjakan setiap harinya dengan hasil yang baik	4,36
3.	Hasil kerja sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan	4,31
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat	4,22
5.	Saya mampu mencapai target kerja yang telahditentukan	4,30
6.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan serta dapat meminimalisirkesalahan dalam setiap pekerjaannya	4,28
7.	Saya mampu menyelesaikan kewajibannya dalam melaksanakan tugas secara tepat sesuaidengan yang diperintahkan atasan	4,26
Rata-rata total		4,30

Sumber: Hasil pengisian kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas rata-rata bobot tertinggi pada item-item pernyataan dimensi kinerja karyawan diperoleh pada pernyataan nomor 1 dengan rata-rata bobot skor sebesar 4,37. Sedangkan skor terendah diperoleh pada pernyataan nomor 4 dengan rata-rata bobot skor sebesar 4,22.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian berupa kuesioner memiliki item-item yang layak digunakan atau sejauh mana dimensi serta indikator yang digunakan tepat dan sesuai sasaran. Setiap instrument pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak apabila nilai korelasi tersebut lebih besar (>) dari 0,3. Maka, jika nilai korelasi (r) lebih besar (>) 0,3 maka instrument penelitian tersebut dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya (Sofianty dan Lestari, 2020).

Apabila Nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5%, maka instrument penelitian tersebut dapat dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut nilai r tabel untuk jumlah sampel (N) 166:

df = (N-2)	Tingkat signifikansi uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517

Gambar 4 R Table

Berdasarkan Gambar 4 diatas terlihat bahwa untuk jumlah sampel sebanyak 166 dengan signifikansi 5%, diperoleh nilai r table 0,1515 (0,151). Selanjutnya kita bandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel:

Tabel 6 R hitung

Variabel	Butir	R Hitung	R Table	Keterangan
Budaya organisasi	X1.1	0.632	0.151	Valid
	X1.2	0.597	0.151	Valid
	X1.3	0.558	0.151	Valid
	X1.4	0.600	0.151	Valid
	X1.5	0.641	0.151	Valid
	X1.6	0.692	0.151	Valid
	X1.7	0.749	0.151	Valid
	X1.8	0.720	0.151	Valid
	X1.9	0.761	0.151	Valid
	X1.10	0.726	0.151	Valid
	X1.11	0.751	0.151	Valid
	X1.12	0.685	0.151	Valid
	X1.13	0.676	0.151	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.602	0.151	Valid
	X2.2	0.689	0.151	Valid
	X2.3	0.587	0.151	Valid
	X2.4	0.667	0.151	Valid
	X2.5	0.586	0.151	Valid
	X2.6	0.688	0.151	Valid
	X2.7	0.732	0.151	Valid
	X2.8	0.729	0.151	Valid
	X2.9	0.510	0.151	Valid
	X2.10	0.786	0.151	Valid

Variabel	Butir	R Hitung	R Table	Keterangan
Kinerja	X2.11	0.774	0.151	Valid
	X2.12	0.729	0.151	Valid
	X2.13	0.708	0.151	Valid
	X2.14	0.700	0.151	Valid
	Y1	0.841	0.151	Valid
	Y2	0.751	0.151	Valid
	Y3	0.762	0.151	Valid
	Y4	0.737	0.151	Valid
	Y5	0.741	0.151	Valid
	Y6	0.726	0.151	Valid
	Y7	0.831	0.151	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan table 6 diatas diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap variable memiliki nilai r hitung yang $> 0,3$ dan memiliki nilai r hitung yang $>$ dari nilai r Tabel (0.151). Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,900	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,907	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,884	0,600	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas terlihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap setiap variable memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada setiap variable dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian ini. Sebelum data digunakan untuk uji statistik berikutnya, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak, ada gejala multikolonieritas atau tidak, serta ada tidaknya gejala heteroskedastisitas.

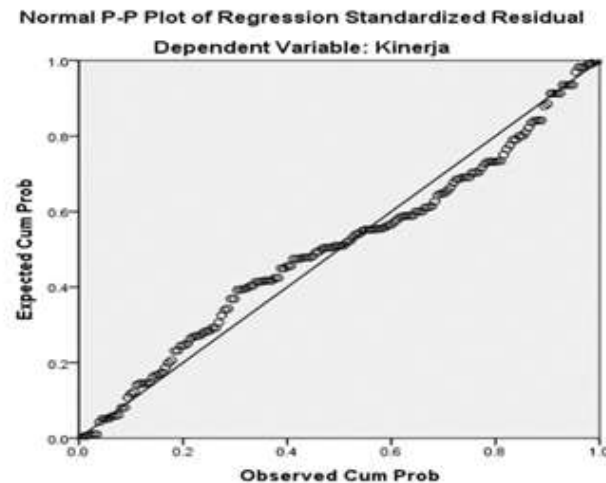
Uji Normalitas

Tabel 8 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Unstandar Residual	0,136	$>0,05$	Normal

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Table 8 diatas nilai normalitas residual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,136 dan lebih besar dari nilai batas kritis yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal. Untuk lebih meyakinkan maka dilakukan uji normalitas P-P Plot dengan hasil terlihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 5 Uji Normalitas P-P Plot

Sebuah data dinyatakan berdistribusi secara normal apabila data menyebar dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan Gambar 5 diatas, terlihat bahwa data tersebar dan mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 9 Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0.498	2.009	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.498	2.009	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Tabel 9 Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independent/bebas. Model regresi yang baik harus tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Tidak terjadi multikolinearitas adalah jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 serta nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (2.009) sedangkan nilai Tolerance > 0,1 (0.498). Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variable bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Budaya organisasi	0.054	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Lingkungan Kerja	0.193	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Tabel 10 Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Suatu data dikatakan terbebas dari Heteroskedastisitas apabila memiliki nilai signifikansi > 0.05. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai signifikansi variable bebas > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	b	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	4.359			
Budaya organisasi	0.274	6.686	0.000	Signifikan

Variabel	b	t hitung	Sig t	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.184	4.955	0.000	Signifikan
F hitung	116.760			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.584			

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 11 diatas hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.359 + 0.274X_1 + 0.184X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 4.359, artinya jika tidak ada variabel Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja, maka kinerja sebesar 4.359 satuan.
- b1 = 0.274, artinya jika variabel Budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.274 dengan anggapan variable bebas lain tetap.
- b2 = 0.184, artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.184 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat kita lihat hasil uji hipotesis parsial atau uji T pengaruh budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar $0.000 < 0.05$, nilai tersebut membuktikan bahwa H_{a1} diterima, yang berarti bahwa "*Budaya organisasi Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan*". Demikian halnya hasil uji T parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ nilai tersebut membuktikan H_{a2} diterima yang berarti bahwa "*Lingkungan kerja Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan*". Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) terlihat pada Tabel 8 bahwa diperoleh F hitung 116,760 dan nilai signifikansi F $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa "*Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja*".

Koefisien Determinasi

Tabel 12 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.584	2.306

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,584, artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 58,4%. Sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Bandung

Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 166 responden yang selanjutnya dilakukan serangkaian uji statistik. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Unisba menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_{a1} diterima. Hal ini mengandung pengertian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Ermita et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Unit Bekasi 17000. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Surya, 2022) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara

parsial terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Wahjono et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berikutnya dilakukan oleh (Talib & Suharto, n.d.). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi. Penelitian terakhir yang dijadikan bahan acuan dan perbandingan adalah penelitian (Rachmat et al., 2019). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Cabang Sidoarjo.

Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Bandung

Berdasarkan data hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 166 responden yang selanjutnya dilakukan serangkaian uji statistik. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 diterima. Hal ini mengandung pengertian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung.

Hasil penelitian ini secara umum sesuai dengan mayoritas penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ermita et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Unit Bekasi 17000. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Surya, 2022) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Wahjono et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berikutnya dilakukan oleh (Talib & Suharto, n.d.). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi. Penelitian terakhir yang dijadikan bahan acuan dan perbandingan adalah penelitian (Rachmat et al., 2019). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Cabang Sidoarjo.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Bandung

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar $116,760 >$ dari F Tabel (3,05) dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ermita et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Unit Bekasi 17000. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Surya, 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian (Wahjono et al., 2021). Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu berikutnya dilakukan oleh (Talib & Suharto, n.d.). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi. Penelitian terakhir yang dijadikan bahan acuan dan perbandingan adalah penelitian (Rachmat et al., 2019). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Cabang Sidoarjo.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian pula dengan variabel bebas lingkungan

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. Hal ini sejalan dengan hasil uji F yang memperlihatkan nilai F hitung sebesar 116,760 > dari nilai F Tabel (3,05) dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M., & Fajri, S. (2018). Pendeteksian kecurangan laporan keuangan menggunakan rasio keuangan dengan umur perusahaan dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(2), 141–159.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Expert.
- Ermita, I., Syamsudin, S., & Sugeng, I. S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 83–89.
- Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality-Access to Success*, 22(185).
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Moehersono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Rachmat, A. B. G., Noermijati, N., & Sudjatno, S. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 55–66.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2012). Business research methods. *Bandung: Alfabeta*.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759–768.
- Talib, M. A., & Suharto, I. (n.d.). *The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Organization Performance Through Motivation as a Mediation Variables on Pt. Semen Baturaja (PERSERO)*.
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 255–264.