

## ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK

**Silvanus**

Email: asiong.04.mei.1998@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian analisis asosiatif pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling sensus* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 23 (*Statistical Program for Social Science 23*). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak dilihat dari Fhitung 63,555 lebih besar dari 2,92. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

**KATA KUNCI:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, perlu memperhatikan serta meningkatkan kinerja karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan yang baik, dapat berpengaruh baik terhadap perusahaan yang dikelola. Salah satunya dengan memperhatikan dan meningkatkan

kinerja karyawan yaitu dengan melalui budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang diutamakan perusahaan sebagai nilai dan peraturan untuk menyatukan hubungan sosial dan mengontrol tingkah perilaku karyawan. Hubungan sosial yang baik dan tingkah perilaku yang diterapkan baik, dapat memudahkan serta membantu karyawan bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di perusahaan. Jika fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, karyawan akan merasa nyaman dan tenang saat bekerja di perusahaan. Hal ini mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja yang merupakan sikap dan tindakan karyawan mengarah kepada ketaatan dan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Karyawan memiliki disiplin yang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga baik terhadap perusahaan.

Objek penelitian ini adalah para karyawan dilingkungan kantor pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti (CUKB) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang simpan pinjam dalam tugasnya tentu membutuhkan nilai dan norma yang dipegang oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Cartwright dalam Wibowo (2011:15): “Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap, dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka”.

Terdapat 4 indikator budaya organisasi oleh Ivancevich (2002:93) adalah sebagai berikut:

- a. Simbol adalah kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagi budaya.

- b. Pahlawan adalah orang, hidup atau mati, nyata atau imajinasi, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam budaya.
- c. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi dalam suatu budaya dianggap penting secara sosial.
- d. Nilai-nilai adalah kecenderungan luas lebih memilih keadaan tertentu dari pada yang lain. Nilai merupakan perasaan dengan panah yang ada di atasnya, mereka mempunyai sisi positif dan negatif.

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rahman (2017:49) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”.

Menurut Sedarmayanti (2011:28): Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:
  - 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
  - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012:94) disiplin kerja dapat melakukan pengukuran dengan menggunakan indikator:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah (2018:350) “Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (2006:260) menyebutkan terdapat 5 indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kerja: merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Razer Brothers.	Terdapat 130 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Razer Brothers.
2.	Yuliana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Operasional Perusahaan Age Dental Laboratory	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian operasional yang berjumlah 64 orang dengan sampel berjumlah 55 responden. Teknik pengambil sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Ginda Sumardhika Siregar (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah	Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 59 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah, dan secara parsial menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka rumusan hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

H4: Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian analisis asosiatif pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling sensus* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 23 (*Statistical Program for Social Science 23*). Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner pada Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak valid atau tidak. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* (df). Nilai  $r$  tabel ditentukan berdasarkan rumus  $df=n-2$ . Nilai  $r$  tabel menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 30 ( $n=30$ ) yaitu berada pada angka 0,361. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Berarti kesimpulannya adalah variabel budaya organisasi ( $X_1$ ),

variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) hasilnya valid.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak, apakah alat ukur yang digunakan reliabel atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang. Peneliti menggunakan asumsi bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Nunnally 1994). Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,836, variabel lingkungan kerja sebesar 0,761, variabel disiplin kerja sebesar 0,710 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,812 yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah uji dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka data memiliki distribusi normal, sedangkan signifikansi nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,062 lebih besar 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from linearity sig*  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from linearity Sig*  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *deviation from linearity* pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,866  $> 0,05$ , pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,065  $> 0,05$  dan nilai Nilai *deviation from linearity* pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,144  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam regresi. Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Nilai VIF adalah faktor inflasi penyimpanan baku dan nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibentuk secara statistik. Apabila nilai VIF berada di bawah 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat dinyatakan tidak mengalami terjadinya gejala multikolinearitas. Dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,536 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 1,865 kurang dari 10,00. Nilai tolerance variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,926 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 1,080 kurang dari 10,00. Nilai tolerance variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,539 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF 1,855 kurang dari 10,00. Berdasarkan dari pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan heteroskedastisitas jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$ , maka dapat dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,979 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,493 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**TABEL 2**  
**UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.642	3.892		1.707	.100
	Budaya Organisasi	.667	.095	.654	7.048	.000
	Lingkungan Kerja	.258	.090	.203	2.877	.008
	Disiplin Kerja	.342	.116	.274	2.960	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui persamaan model regresi pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = a + 0,654 X_1 + 0,203 X_2 + 0,274 X_3 + e$$

Berikut ini penjelasan dari model regresi tersebut:

- a. Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,654. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat budaya organisasi yang meningkat (tinggi) dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,203. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat lingkungan yang meningkat (tinggi) dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,274. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat disiplin yang meningkat (tinggi) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1 dan X2. Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada Tabel 3, nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 63,555 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,92. Artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau ( $63,553 > 2,92$ ) disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

**TABEL 3**  
**UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.224	3	60.075	63.554	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.576	26	.945		
	Total	204.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan, 2021

#### 6. Uji T

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, sebaliknya jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**TABEL 4**  
**UJI T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.642	3.892		1.707	.100
	Budaya Organisasi	.667	.095	.654	7.048	.000
	Lingkungan Kerja	.258	.090	.203	2.877	.008
	Disiplin Kerja	.342	.116	.274	2.960	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,000, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,008 dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,006 yang berarti nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5:

**TABEL 5**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.866	.972

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

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5, diketahui nilai R square adalah 0,880 atau sebesar 88,00 persen, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 88,00 persen sedangkan sisanya 22,00 dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

#### PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan peneliti, yaitu:

1. Untuk Riset Selanjutnya

Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada pada penelitian ini, seperti beban kerja, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, konflik kerja, semangat kerja, kompetensi, komitmen organisasi untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga bermanfaat bagi pihak instansi tempat penelitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk Perusahaan

- a) Sebaiknya pihak Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti lebih meningkatkan budaya organisasi yang baik seperti meningkatkan kesadaran akan misi sebagai tujuan perusahaan.
- b) Sebaiknya pihak Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti tetap menjaga dan menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.
- c) Sebaiknya pihak Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti tetap menjaga, memperketat dan meningkatkan kedisiplinan dan kerjasama terhadap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006
- Chang, William. *Metodologi Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Ghozali, H, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Undip, 2013.
- Hasibuan, Malayu D. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Angkasa, 2011.
- Ivancevich. John.M, dan Michael. R Matteson. *Organizational Behavior and Management, sixth edition*. New York: McGraw-Hill Company, 2002.
- Lumbantoruan, Agustina (2014).“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonusa Telemedia ”.*e-Proceeding of Management: Vol.1, No.3 Desember 2014*.

- Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan “(Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rahman Mariati. *Ilmu Administrasi*. Makasar: CV SAH MEDIA, 2017.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. *Manajemen*, tenth edition. New York: Pearson Education inc., 2009.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sopiah dan Etta Mamang Sanfadji. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV, 2016.
- Sutrisno H.Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2012.
- Wanta. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Karawang”. Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2017.
- Wardani, Mukzam, Mayowan. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya)”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 31 No. 1 Februari 2016.
- Wibowo. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.