



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (Persero) CABANG SIBOLGA

Maharani Putri Zega

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
raniputry00008888@gmail.com

Safriadi Pohan

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
safriadip@gmail.com

Yacub Hutabarat

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
yacubhutabarat2298@gmail.com

ABSTRAK

An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference proceeding or any-depth PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Sibolga Branch is one of the companies engaged in port services. As a Persero, the shareholder is in the hands of the Government, in this case represented by the Minister of Finance of the Republic of Indonesia. This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Sibolga Branch. This type of research is research that analyzes causal relationships (influence) between variables in research. The approach used in this research is a quantitative approach. The population is employees . PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Sibolga Branch with a total of 47 employees, namely 11 organic employees and 36 non-organic employees. The data collection technique used was a questionnaire. From the SPSS processing results, it was obtained that there was a relationship between Organizational Culture (X1) and Employee Performance of 0.617 and a relationship between Work Environment (X2) and Employee Performance of 0.684. It is known that there is a positive relationship and the intended category is sufficient. From the results of the coefficient of discrimination obtained by 0.494, this means that what occurs in the variation of the dependent variable (Employee Performance) of 49.9% is determined by the independent variable Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2). The results show that the influence of organizational culture on employee performance is not significant, while the work environment variables have a significant effect, and the influence of organizational culture and work environment on employee performance has a significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Sibolga Branch.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelabuhan. Sebagai Persero, pemilik saham berada di tangan Pemerintah, dalam hal ini diwakili oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menganalisis hubungan sebab akibat (Pengaruh) antar variabel dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Populasi adalah karyawan . PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga dengan jumlah 47 karyawan yaitu karyawan organik sebanyak 11 orang dan karyawan non organik sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Dari hasil olahan SPSS yang diperoleh terdapat hubungan anatara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,617 dan hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,684 diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan termaksud kategori cukup. Dari hasil koefisien Destrinasi diperoleh sebesar 0,494 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel

terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 49,9% ditentukan oleh variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan, dan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Manajemen di butuhkan oleh setiap kelompok dan individu. Sebagian hidup individu menjadi anggota satu atau beberapa organisasi seperti perguruan tinggi, remaja masjid, BEM, karang taruna, himpunan pengusaha dan HIPMI.

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal di dapat oleh karyawan yang aktif, mempunyai prestasi yang tinggi, mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja karyawan nantinya. Penurunan kinerja karyawan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan instansi mengalami kerugian. Untuk itu, pimpinan instansi harus benar memberikan perhatian terhadap factor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya dan lingkungan kerja, budaya dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pelaku organisasi dalam menjalankan roda usaha organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya.

Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya Organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kondisi ini layak untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sebuah perusahaan mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi ada yang sesuai dengan karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi menurut **Fahmi (2016 :186)** adalah “Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harap dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktifitas karyawan juga akan meningkat, apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Karena kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dari masing-masing karyawan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan topik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perlu dipaparkan sebagai tambahan wawasan ilmiah dalam kaitannya untuk membedakan dengan permasalahan pada skripsi ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi yaitu :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh **Susandi Prihayanto (2012)**,”Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Regional IV Jateng-DIY, Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dari populasi sejumlah 1548 orang, dengan menggunakan teknik sampel convenience, diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 orang. Analisis regresi berganda digunakan sebagai analisis kuantitatif. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh dari Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.442 melalui penjumlahan koefisien beta yang distandardkan. Hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 44,2% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 55.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Selanjutnya, penelitian **Riska Pratiwi (2012)**. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 42 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi sederhana dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun manfaat penelitian terdahulu untuk penelitian sekarang adalah sebagai kontribusi atau rujukan sebagai pengembangan guna menyusun penelitian yang dilakukan sekarang, Sehingga diharapkan mempunyai suatu hasil penelitian yang benar-benar akurat kebenarannya.

Kerangka Pikir Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah di perlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang di teliti. Berikut variabel yang ingin di teliti:

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (*independent*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (*dependent*) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur
- b. Studi Lapangan
 - 1) Wawancara
 - 2) Kuesioner

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

a. Uji Korelasi

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2006 : 302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah Sampel
 X : Variabel Bebas
 Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut :

1. **0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**
2. **0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah**
3. **0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**
4. **0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**
5. **0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

- R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y
 r_{yx1} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan Y
 r_{yx2} = Korelasi Product Moment antara variabel X2, dengan Y
 r_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan X2

Jadi untuk dapat menghitung korelasi ganda, maka harus dihitung lebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi Product Moment. (Sugiono, 2012 :233)

b. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

c. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software SPSS Windows* sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X₁ = Variabel Budaya organisasi

X₂ = Variabel Lingkungan kerja

d. Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel}

dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t_{hitung} ≥ t_{tabel}, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila t_{hitung} ≤ t_{tabel} dan Ha Ditolak

e. Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau $\alpha = 5\%$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

Ho : Budaya organisasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga

Ha : Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

df (penyebut) = n-k

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deduktif Variabel.

Berdasarkan hasil penilaian rata-rata hasil jawaban responden setiap item variabel X (promosi) dan variabel Y (lingkungan kerja) tersebut diatas, maka untuk dapat digunakan ke analisis lebih lanjut, harus diuji terlebih dahulu instrumen penelitiannya agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel.

a) Uji Instrument (uji kuesioner)

1)) Uji Validasi Variabel Budaya organisasi, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction program SPSS 19 for Windows*. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besar dari r tabel atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (Helmi dan Lufti, 2012 : 79). Menurutny hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 15), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya organisasi

Tabel 4. 11
Vadilitas Butir Pertanyaan Kinerja Karyawan

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR00001	.730	0,300	Valid
VAR00002	.713	0,300	Valid
VAR00003	.473	0,300	Valid
VAR00004	.764	0,300	Valid
VAR00005	.422	0,300	Valid
VAR00006	.452	0,300	Valid
VAR00007	.780	0,300	Valid
VAR00008	.807	0,300	Valid
VAR00009	.730	0,300	Valid
VAR00010	.713	0,300	Valid
VAR00011	.473	0,300	Valid
VAR00012	.764	0,300	Valid
VAR00013	.562	0,300	Valid
VAR00014	.355	0,300	Valid
VAR00015	.807	0,300	Valid

Sumber : *Output Program Windows SPSS, 2022*

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1-VAR 15), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan .

- b) Uji Reliabilitas Variabel Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

Setelah mengetahui seluruh butir pertanyaan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas sangat baik / meyakinkan. **(Situmorang dan Lufthi, 2012 : 82).**

Adapun hasil uji reabilitas pada variabel Budaya organisasi (X1) dengan Lingkungan kerja (X2), dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Variabel

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Budaya organisasi (X1)	0,884	10
2	Lingkungan kerja (X2)	0,941	10
2	KinerjaKaryawan (Y)	0,907	10

Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil reliabilitas pada variabel Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y) seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,8. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

2) Uji Normalitas

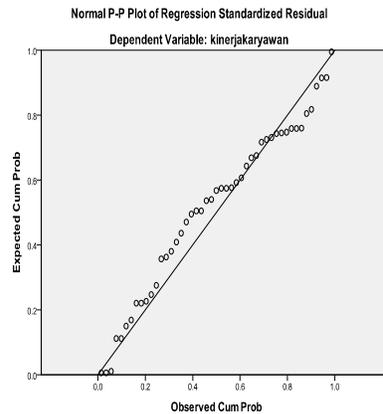
Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini digunakan dua cara tersebut :

a) Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati ditribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4. 3

Grafik normal PP Plot of Regression standardized residual



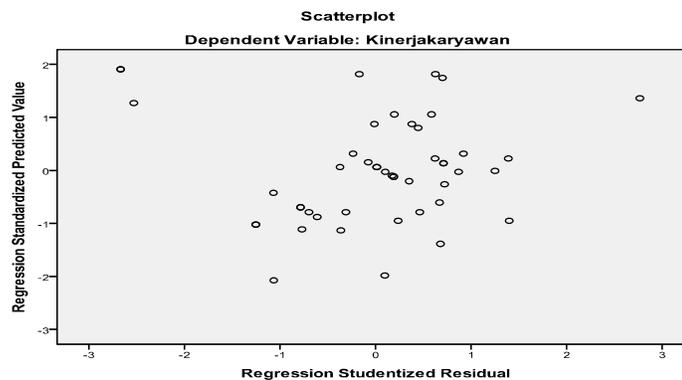
Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Berdasarkan gambar dan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja dan kinerja karyawan mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada *scatter plot* terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.

Gambar 4. 4
Hasil Pengujian Heteroskedasitas



Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Berdasarkan gambar 4. 4 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh

variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/\text{tolerance}$.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya organisasi	,0,442	2,264
Lingkungan kerja	0,442	2,264

Sumber :

Hasil olahan SPSS 21

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Budaya organisasi dan Lingkungan kerja) adalah 0,442 dan 0,442. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 2, 264 dan 2, 264. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

5) Analisis Korelasi

Dari tabel 4- 15 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan sebesar 0,617, dan hubungan Lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan sebesar 0,684. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 4. 16
Tingkat interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (Tak berkolerasi)

Sumber : **Suharsimi Arikunto (2006 :245)**

Berdasarkan tabel 4. 16 tersebut, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,617 termasuk kategori cukup, sedangkan korelasi Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,684 dikategorikan cukup. Jadi terdapat hubungan cukup dan positif masing-masing antara budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.

Koefisien Determinasi

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga (Maharani Putri Zega, Safriadi Pohan, Yacub Hutabarat)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.471	2.63485

Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Budayaorganisasi,
Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Dari perhitungan tabel 4. 17 diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,494, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 49,4 % ditentukan oleh variabel bebas budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara serempak dan sisanya sebesar 50,6 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

Pembahasan

Dari hasil analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada kuensioner adalah hasilnya semua Valid. Baik itu pada kuensioner pernyataan Budaya Organisasi maupun pada kuensioner pernyataan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dan pada Uji reliabilitas pada budaya organisasi hasilnya adalah sebesar $0,856 > 0,8$ maka instrument yang diuji adalah reliabel dan nilai koefisien reliabilitas pada lingkungan kerja adalah $0,875 > 0,8$ serta koefisien reliabilitas kinerja karyawan sebesar $0,892$ maka instrument yang diuji juga adalah reliabel.

Pada Model analisis regresi liner berganda diperoleh nilai Sig = $0,145$ untuk variabel budaya organisasi, yang berarti $>$ dari kriteria signifikan ($0,05$), dengan demikian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja memperoleh sig $0,003$ yang berarti $<$ dari kriteria Signifikan sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga. Kemudian pada uji hipotesis secara serempak dengan menggunakan model summary dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) adalah $0,494$ dan Sig.(2- tailed) $0,000$, berarti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga sebesar $49,4\%$ dan sisanya $50,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil dari penelitian mengikuti apa yang dipersyaratkan teori penelitian statistik dengan melakukan beberapa uji sebelum dimasukkan dalam model. Demikian juga penelitian ini sama hasil dengan penelitian yang dilakukan Susandi Prihayanto dan Riska Pratiwi dimana secara serempak dengan menggunakan bantuan *software SPSS Windows* menghasilkan berpengaruh signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r tabel $0,300$, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik *normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data ketiga variabel pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,768 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,597 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan Uji F, dimana F hitung sebesar 21,449 > Ftabel sebesar 3,21 dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < dari α 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga dapat diterima atau signifikan .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta). CV. Budi Utama.
- Azwar Safruddin, 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Danang Sunyoto, 2013. *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Yrama Widya.
- Jufrizen Muis, Muhammad Ras. J dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1, Januari 2018.
- Juliansyah. Noor, 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Laksmi, et. all. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Rajawali Pers
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia*. *Jurnal Binus Business Review*, 3(1), 573–586. Lumbanraja Dan Nizma (2010)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Riska. Pratiwi, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*. Skripsi. Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar.
- Sumadi. 2007. *Peran Manajemen Syariah Terhadap Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Islam Di Kota Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 03 No. 2: 112.
- Sunyoto, Danny. 2009. *Analisa Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prihayanto, Susandi. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi. Terhadap Kinerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 08 No. 2: 120.
- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah 2022, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi* ", Sibolga