

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI DI FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS JEMBER**

<sup>1</sup> Farida Hasan

Fakultas Ekonomi Universitas Jember  
farida.hasan03@gmail.com

<sup>2</sup> Andi Sularso

Fakultas Ekonomi Universitas Jember

<sup>3</sup> Handriyono

Fakultas Ekonomi Universitas Jember

**ABSTRACT**

*Based on the results of research in the Faculty of Economics, University of Jember on the influence of the physical work environment, organizational culture and work motivation on employee performance This study used path analysis (Path Analysis) with data processing using Statistical Product and Service (SPSS Versi.15) The results of the study show that the Physical Working Environment (X1), and Cultural Organization (X2), the motivation of Work (Y1) simultaneously positive and significant effect on employee performance (Y2). This can be concluded when the fourth variable is certainly increased employee performance also increased. Physical Work Environment (X1) partially not significant effect on employee performance (Y2). But with the results of a positive coefficient of the working environment then lambatlaun improve the performance of the company to generate better employment process takes long enough to be supported by a conducive environment, the results of the work will be the maximum in accordance with the desired company. Cultural Organization (X2) partially not significant effect on employee performance (Y2). Good organizational culture will produce output that is also good that the realignment of work habits do not tutas should be avoided. Motivation (Y1) partially positive and significant impact on employee performance (Y2). Motivation needs to be improved in an effort to stimulate the performance of employees, with rewards for the work that deserved the employee will improve its performance which will have a positive impact on the company.*

**Keywords:** *Environment, Culture, Organization, Performance, Motivation*

**1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena

sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga

organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi - strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide - ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang

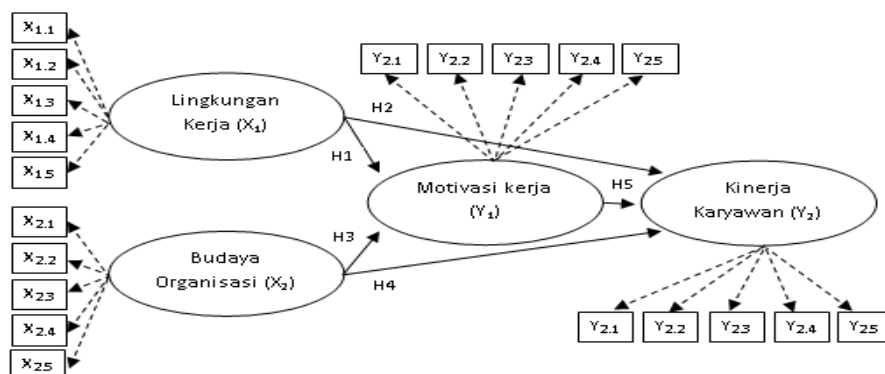
dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Handoko,2001:4).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat

kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins, 2008:528).

Penelitian kali ini dilaksanakan pada karyawan Fakultas Ekonomi



Universitas Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember merupakan salah satu perguruan tinggi negeri terbesar di Jember yang terakreditasi. Kecenderungan masyarakat saat ini yang lebih suka memilih perguruan tinggi yang telah memiliki akreditasi menuntut Fakultas Ekonomi Universitas Jember untuk terus berkembang memperbaiki semua kekurangannya agar memiliki daya saing lebih baik dan untuk lebih maju dari pesaing lainnya baik perguruan tinggi negeri maupun swasta.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara konsep lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Fakultas Universitas Jember. Secara skematis, kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

## Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### Keterangan :

—→ : Pengaruh

---→ : Indikator

### H1..... H5 : Hipotesis

#### X<sub>1</sub> Lingkungan kerja

X<sub>1.1</sub> Kebersihan tempat kerja.

X<sub>1.2</sub> Penerangan dan pencahayaan yang memadai.

X<sub>1.3</sub> Hubungan karyawan dengan pimpinan dan karyawan lainnya.

X<sub>1.4</sub> Keamanan lingkungan kerja.

X<sub>1.5</sub> Situasi yang mendukung

#### X<sub>2</sub> Budaya organisasi

X<sub>2.1</sub> Komitmen untuk jangka panjang.

X<sub>2.2</sub> Dukungan dalam menjalankan tugas baik dari atasan atau sesama rekan.

X<sub>2.3</sub> Pengawasan dan disiplin kerja.

X<sub>2.4</sub> Fungsi kepemimpinan yang menetapkan kebijakan secara personil.

X<sub>2.5</sub> Pemimpin yang disiplin

### Kajian Literatur

Menurut Simamora (2004:327) dalam suatu organisasi, peran lingkungan dan motivasi antara lain

#### Y<sub>1</sub> Motivasi

Y<sub>1.1</sub> Penghargaan terhadap karyawan.

Y<sub>1.2</sub> Tunjangan dan fasilitas dari perusahaan.

Y<sub>1.3</sub> Kesempatan untuk berkembang.

Y<sub>1.4</sub> Gaji yang diberikan.

Y<sub>1.5</sub> Penghargaan Hasil Kerja

#### Y<sub>2</sub> Kinerja karyawan

Y<sub>2.1</sub> Kualitas pekerjaan.

Y<sub>2.2</sub> Kehadiran tepat waktu.

Y<sub>2.3</sub> Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Y<sub>2.4</sub> Kemampuan dalam mengambil inisiatif.

Y<sub>2.5</sub> Bekerja tuntas

memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi

dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan motivasi pegawai.

Menurut Arep (2003:51) ada sembilan faktor motivasi, yang dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kompensasi, komunikasi dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi karena manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika

Menurut Alwi (2003) budaya organisasi mendukung tumbuhnya motivasi karena mendukung perilaku para karyawan supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Keterhubungan yang dimaksud meliputi perlu bagi karyawan untuk memelihara hubungan yang baik

lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001). Dukungan dari suasana kantor, peralatan kerja atau fasilitas kerja yang memadai akan membantu konsentrasi dan mempercepat proses kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

dengan sesama rekan kerja, baik pada unit yang sama maupun pada unit kerja lain. Pertumbuhan yang positif akan membuat adanya kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan untuk berkembang dan maju serta memberikan kesempatan untuk mempertinggi kapasitas kerja.

## **Hipotesis**

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

H4: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

H5: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini termasuk *explanatory research* (penelitian penjelasan) karena dimaksudkan untuk mengukur dan menganalisa ada tidaknya pengaruh faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hal ini agar peneliti dapat menganalisa pengaruh langsung dari setiap variabel yang diteliti. Penggunaan variabel lingkungan kerja dan budaya

organisasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel motivasi dan kinerja sebagai variabel dependen.

### **Jenis Data**

Menurut (Supranto, 2001:267), data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dari tempat aktual atau sumber terjadinya peristiwa. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuisioner oleh responden.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang ada melalui beberapa media perantara atau diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini terkait laporan-laporan, dokumen, literatur yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data struktur organisasi, delegasi tugas dan wewenang karyawan yang diperoleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menurut (Supranto, 2001:267) merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

- a. Observasi (pengamatan), dilakukan terhadap berbagai fenomena yang terjadi dilokasi penelitian yang berkaitan dengan faktor manajemen sumber daya manusia atau personalia di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan

mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden sampel, yaitu seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

(Supranto, 2001:267) menyatakan populasi adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember bagian pelayanan yaitu bagian akademik, bagian kemahasiswaan dan bagian surat menyurat/arsip yang berjumlah 40 karyawan pria dan 17 karyawan perempuan, dengan total 57 orang karyawan.

#### **Sampel**

(Supranto, 2001:267), sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, sehingga sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi yang ada. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang,

yaitu seluruh karyawan non pengajar di Fakultas Universitas Jember bagian akademik, bagian kemahasiswaan dan bagian surat menyurat/arsip.

## **Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel**

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel-variabel di dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen atau *independent variable*, terdiri dari variabel lingkungan kerja sebagai variabel eksogen pertama ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi sebagai variabel eksogen kedua ( $X_2$ ).
- b. Variabel endogen atau *dependent variable*, yang terdiri dari variabel endogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional ini dibuat untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan pembaca atau pengguna hasil penelitian terdahulu. Adapun definisi operasional dari

masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja ( $X_1$ ), adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun indikator yang digunakan, diantaranya (Nitisemito, 2002:183):
  1. Kebersihan tempat kerja.
  2. Penerangan dan pencahayaan yang memadai.
  3. Hubungan karyawan dengan pimpinan dan karyawan lainnya.
  4. Keamanan lingkungan kerja.
- b. Budaya organisasi ( $X_2$ ), adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri individu yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Adapun indikator yang digunakan adalah (Graves, 2006:126):
  1. Komitmen untuk jangka panjang.
  2. Dukungan dalam menjalankan tugas baik dari atasan atau sesama rekan.



3. Pengawasan dan disiplin kerja.
  4. Fungsi kepemimpinan yang menetapkan kebijakan secara personil.
- c. Motivasi ( $Y_1$ ), adalah persepsi karyawan terhadap program pendidikan pelatihan peningkatan keterampilan yang dilaksanakan pihak manajemen untuk meningkatkan kualitas karyawan. Adapun indikator yang digunakan adalah (Samsuddin, 2006:281):
1. Penghargaan terhadap karyawan.
  2. Tunjangan dan fasilitas dari perusahaan.
  3. Kesempatan untuk berkembang.
  4. Gaji yang diberikan.
- d. Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun yang menjadi indikatornya adalah (Mangkunegara, 2001:67):

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kehadiran tepat waktu.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mengambil inisiatif.

### **Teknik Pengukuran Data**

Skala pengukuran menggunakan Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya (Likert, 1932). Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Dalam penelitian ini skala Likert diukur dengan pemberian skor dari 1 sampai 5. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif, 1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat setuju

## Metode Analisis

### Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam sebuah penelitian secara tepat. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan terhadap yang diukur. Untuk mengetahui valid tidaknya variable yang diuji, hasil korelasi dibandingkan dengan table korelasi dengan taraf signifikan 5% (Rochaety, 2007:59).

$$A = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

dimana :

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

$r$  : koefisien rata-rata korelasi antar variable

$k$  : jumlah variable dalam persamaan Instrumen yang dipakai dalam variable diketahui handal (reliabel) apabila memenuhi cronbach  $> 0,05$ .

### Teknik Analisis

#### Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analisis) adalah analisis untuk mengetahui besarnya

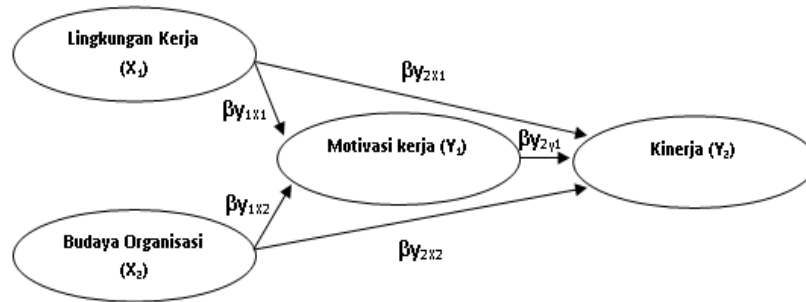
### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak uji dilakukan setelah uji validitas dan dilakukan pada pernyataan yang sudah memiliki validitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variable (Nasution, 2001:23)

sumbangan pengaruh setiap variable X dan Y yang menggunakan regresi dengan variable dibakukan (standardize). Dengan path analisis akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variable dan kedudukan masing-masing variable dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang disignifikasikan terhadap jalur.

Untuk penjelasan jalur maka perlu mengetahui adanya path diagram maupun path coefficients (koefisien

jalur). Adapun model analisis jalur disajikan pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2 Model Analisis Jalur

Keterangan:

$\beta_{y_{1x_1}}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

$\beta_{y_{1x_2}}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

$\beta_{y_{2x_1}}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.

$\beta_{y_{2x_2}}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja.

$\beta_{y_{2y_1}}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$X = \beta_0 + \beta_{y_{1x_1}}X_1 + \beta_{y_{1x_2}}X_2 + \beta_{y_{2x_1}}X_3 + \beta_{y_{x_2}}X_4 + \epsilon$$

.....

(1)

$$Y = \beta_0 + \beta_{y_{1x_1}}X_1 + \beta_{y_{1x_2}}X_2 + \beta_{y_{2x_1}}X_3 + \beta_{y_{x_2}}X_4 + \beta_{y_{2y_1}}X_5 + \epsilon_2$$

..... (2)

Dimana:

$X_1$  : Lingkungan kerja

$X_2$  : Budaya organisasi

$Y_1$  : Motivasi

$Y_2$  : Kinerja

$\beta_0$  : *Intercept*

$\varepsilon_{1,2}$  : *Residual variable/ error*

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara langsung berpengaruh terhadap motivasi ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung, pada masing-masing jalur diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan penghilangan atau penghapusan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*). Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Berdasarkan hasil analisis dari masing-masing koefisien jalurnya dapat diketahui besarnya pengaruh langsung atau tidak berpengaruh dan pengaruh totalnya.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji

normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas dan uji outokorelasi keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS.

#### a Uji Normalitas

Menurut Amir (2006:22) uji normalitas sampel baik yang menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*significance level*). Jika ditemukan besaran 0,000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditemukan, misalnya 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

#### b Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2005:136) uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) lainnya. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

#### c Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:139).

#### **4.HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

###### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 orang adalah karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember non pendidik. Karakteristik responden dalam penelitian ini disusun berdasarkan usia dan jenis kelamin.

###### a. Karakteristik Responden

###### Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 57 responden, yang terdiri atas usia 27 – 35 tahun sebanyak 17 orang, 36 – 46 tahun sebanyak 29 orang dan di atas 46 tahun sebanyak 11 orang.

###### b. Karakteristik Responden

###### Berdasarkan Jenis Kelamin

###### d Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya (Imam Ghozali, 2011:110).

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 57 responden, yaitu laki – laki sebanyak 40 orang dan perempuan sebanyak 17 orang.

##### **Analisis Data**

###### a Uji Validitas Data

Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa semua variabel menunjukkan hasil valid karena keseluruhan nilai *Corrected Item Total Correlation* berada di atas r tabel yakni di atas 0,338. Hal ini seluruh item pernyataan yang telah diserahkan keseluruhannya adalah valid. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dikatakan valid, karena terlihat dari nilai hitung  $r > r$  tabel dan  $\alpha \geq 1\%$  atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

**b Uji Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dan diproses melalui program komputer SPSS V.15. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,05 (Zurroidah, 2002 : 33). Hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner

dapat dipercaya sebab hasil pengukuran relatif konsisten.

**c Uji Normalitas Data**

Normalitas adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis. Hal ini berguna untuk menghasilkan model yang baik. Model yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika signifikansi  $>\alpha$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $<\alpha$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 1 Uji Normalitas Data

		Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi	Kinerja
N		57	57	57	57
Normal Parameters(a,b)	Mean	20,1579	20,0000	20,0000	19,8596
	Std. Deviation	2,40379	2,21198	2,54250	2,47443
Most Extreme Differences	Absolute	,316	,342	,342	,372
	Positive	,316	,307	,342	,372

	Negative	-,316	-,342	-,342	-,347
Kolmogorov-Smirnov Z		2,385	2,583	2,583	2,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000

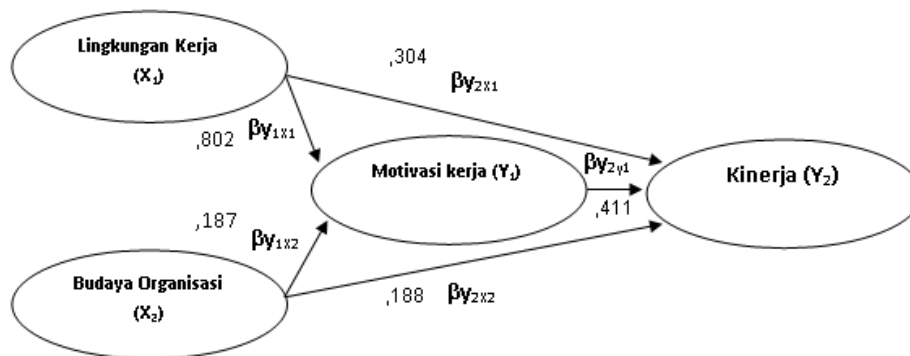
Sumber : Olah Data

Dengan melihat tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov – smirnov test untuk masing–masing variabel yaitu 2,385 2,583 2,583

2,809 seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari derajat keyakinan yang telah ditentukan yaitu lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada lingkungan kerja fisik (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (Y1), berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y2). Hasil dari analisis dengan menggunakan SPSS ditampilkan dalam Gambar 3.



Gambar 3 : Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Gambar 3 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = (-1,399) + 0,802 X_1 + 0,187 X_2 + e$$

$$Y_2 = (1,325) + 0,304 X_1 + 0,188 X_2 + 0,411 Y_1 + e$$

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta memberikan informasi bahwa, jika nilai pada variable lingkungan kerja, budaya organisasi, dan Motivasi kerja tidak ada perubahan maka nilai variable kinerja karyawan akan tetap atau konstan. Dengan asumsi jika terdapat perubahan nilai pada salah satu variabel, nilai variabel kinerja karyawan juga ikut berubah.

2) Faktor Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>)

Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan budaya organisasi sebesar 10% dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,304. Hal ini mengandung arti bahwa

semakin tinggi nilai budaya organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

3) Faktor Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>)

Budaya Organisasi menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar 10% dan variable bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,188. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja fisik semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

4) Faktor Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi (Y<sub>2</sub>)

Faktor Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif terhadap Motivasi. Apabila adanya perubahan kenaikan budaya organisasi sebesar 10% dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja Karyawan sebesar



0,802. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

5) Faktor Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Y<sub>2</sub>)

Budaya Organisasi menunjukkan nilai positif terhadap Motivasi. Apabila adanya perubahan kenaikan Budaya Organisasi sebesar 10% dan variable bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan kenaikan Motivasi sebesar 0,187. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai Budaya Organisasi semakin tinggi pula Motivasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

6) Faktor Motivasi (Y<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>)

Motivasi menunjukkan nilai positif terhadap nilai kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan Motivasi sebesar 10% dan variable terikat yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,411. Hal ini mengandung arti bahwa semakin

tinggi nilai Motivasi maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

d Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu tidak ada multikolinearitas, tidak heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

e Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan penyangga yang memiliki varian sama atau tidak (Gujarati,1999). Apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari  $\alpha$  (0,1) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika angka lebih kecil dari  $\alpha$  maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	,241	Sig >10%
Budaya Organisasi X2	,204	
Motivasi Y1	,134	

Sumber: Olah Data

Hasil tabel 2 Uji Heteroskedastisitas di dalam tabel diatas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 10\%$  Sehingga menyimpulkan bahwa semua variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Budaya Organisasi) dan Y1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (Kinerja).

#### f Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkolerasi antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Untuk mengetahui ada atau

tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka dapat dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya (Bhuono Agung Nugroho, 2005 : 58).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui masing-masing nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai *Tolerance (TOL)* yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	TOL	Hasil
Lingkungan Kerja X1	1,735	,576	Tidak ada gejala

Budaya Organisasi X2	2,586	,387	multikol
Motivasi Y1	3,587	,279	

Sumber : Olah Data

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan menunjukkan bahwa dalam model yang dihasilkan tidak terjadi multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari VIF yang  $< 10$  dan nilai TOL yang  $> 0,1$ . Artinya pada persamaan ini tidak terdeteksi adanya gejala multikolinearitas.

#### g Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan

adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,849(a)	,721	,705	1,34303	1,712

Sumber : Olah Data

Nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%

dengan jumlah sampel  $57(n)$  dan jumlah variabel independen 2 ( $K2$ ),

maka diperoleh nilai  $du$  1.645. Nilai DW 1.712 lebih besar dari batas atas  $du$  yakni 1.645 dan kurang dari  $(4-du)$   $4-1.645= 2.355$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Sehingga pada model regresi tersebut memenuhi asumsi autokorelasi.

#### h Uji t (t-test)

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $alpha = 0,05$  atau  $p-value < 0,05$  pemilihan  $alpha$  atau

tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat yang paling menguntungkan sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini  $n = 57$   $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$  sehingga dapat diperoleh  $t_{tabel} = 2,005$ . Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien dan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5 yang menampilkan nilai beta, dan nilai  $p$  ( $p-value$ ) sebagai berikut :

Tabel 5 Nilai Koefisien Dan Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	$t_{hitung}$	$p-value$	Keterangan
Lingkungan Kerja		1,185	,241	$H_0$ diterima
Budaya Kerja	Kinerja	1,285	,204	$H_0$ diterima
Motivasi		1,521	,134	$H_0$ diterima
Lingkungan Kerja	Motivasi	4,552	,000	$H_a$ diterima
Budaya Kerja		5,297	,000	$H_a$ diterima

Sumber: Olah Data

1) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,241. Karena p-value  $> \alpha$  atau  $0,241 > 0,1$  maka variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 1,185 < t_{tabel} = 2,005$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi universitas Jember.

2) Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

$H_a$  : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,204. Karena p-value  $> \alpha$  atau  $0,204 > 0,1$  maka variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 1,285 < t_{tabel} = 2,005$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

3) Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

$H_a$  : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,134. Karena p-value  $> \alpha$  atau  $0,134 > 0,1$  maka variabel motivasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 1,521 < t_{tabel} = 2,005$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

4) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi.

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilakukan pengujian hipotesis

penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Karena p-value  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,1$  maka variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 4,552 > t_{tabel} = 2,005$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada Fakultas Ekonomi universitas Jember.

5) Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi.

$H_0$  : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

$H_a$  : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai

p-value sebesar 0,000. Karena p-value  $> \alpha$  atau  $0,000 > 0,1$  maka variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y<sub>1</sub>), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung}=5.297 > t_{tabel} = 2,005$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

i Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002;86). Tingkat  $\alpha$  yang digunakan pada uji F ini 10%. Apabila nilai Fhitung perhitungan lebih besar dari pada nilai Ftabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis uji F dengan menggunakan SPSS versi 15 ditampilkan pada tabel 6.

Tabel.6 Tabel Hasil Analisis Uji F

Fhitung	Signifikan
62,380	,000

Sumber : Olah Data

Dari tabel 6 diperoleh nilai Fhitung sebesar 62,380 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (62,380) > Ftabel (0,216), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai  $0,000 < 0,1$ ; maka H<sub>0</sub> diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

j Uji R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi atau Uji R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh komponen bebas terhadap komponen terikat secara bersama-sama (Supranto, 2002:98). Koefisien determinasi akan menjelaskan

seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa, 2001:125). Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil dari analisis uji R2 dengan menggunakan SPSS versi 15 ditampilkan pada tabel 7.

Tabel. 7 Tabel Hasil Uji R2

R	R Square Change
,883	,779

Sumber : Olah Data

Berdasarkan tabel 7 nilai koefisien determinasi (R2) pada model regresi ini relative sangat besar karena mendekati 1 atau 100%, yaitu sebesar 0,779 atau 77% hasil ini menunjukkan bahwa 77% variasi kinerja mampu dijelaskan secara bersama – sama oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 23% dijelaskan oleh residual yaitu variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil yang ada dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja, budaya

organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja pada di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Dari hasil analisis tersebut akan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari. Variabel Budaya Organisasi disini memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Budaya organisasi disini lebih ditujukan kepada budaya organisasi



ekstrinsik yang menekankan kepada sistem aturan baik itu *reward* maupun *punishment*. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi bisa menjadi senjata bagi suatu perusahaan karena ketika suatu budaya organisasi itu kuat hal itu menunjukkan bahwa setiap karyawan yang ada mengikuti atau menjalankan budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh perusahaan dan hal itu tentu saja memperlancar jalannya kegiatan pekerjaan dalam keseharian di dalam suatu perusahaan.

#### **Pengaruh secara Simultan**

Hasil uji F yang telah dilakukan menghasilkan Fhitung sebesar 62,380, dan Ftabel sebesar 0,216, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal tersebut berarti membuktikan bahwa ketika variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $Y_1$ ) mengalami peningkatan secara bersama – sama hal itu memiliki pengaruh meningkatkan variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) secara signifikan.

#### **Pengaruh secara Parsial**

Pengaruh secara parsial berarti pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dihitung satu persatu (tidak bersama-sama).

##### a. Pengaruh lingkungan kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y_1$ )

Dari penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja fisik pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember bisa dikatakan kondusif karena dilihat dari hasil hasil kuisisioner mereka tentang bagaimana lingkungan fisik yang ada pada perusahaan tersebut kebanyakan karyawan disana merasa nyaman dan terpenuhi akan segala fasilitas yang diperlukan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap motivasi karyawan ( $Y_1$ ). Hasil tersebut juga diperkuat dengan analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} = 4,552 > t_{tabel} = 2,005$ , yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan pada di Fakultas Ekonomi Universitas Jember diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Karena p-value  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,1$  maka variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

b. Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi ( $Y_1$ )

Budaya organisasi di dalam Fakultas Ekonomi Universitas Jember kuat dalam artian seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya menjalankan apa yang menjadi budaya di dalam perusahaan dengan sungguh – sungguh sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel budaya organisasi kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dengan analisis uji t  $t_{hitung} = 5.297 > t_{tabel} = 2,005$ . Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap motivasi karyawan ( $Y_1$ ) diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Karena p-value  $> \alpha$  atau  $0,000 > 0,1$  maka variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan ( $Y_2$ ). Oleh karena itu, hipotesis ke 2 yang diajukan peneliti tidak sesuai dengan hasil penelitian.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Dari penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja fisik pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember bisa dikatakan kondusif karena dilihat dari hasil hasil kuisioner mereka tentang bagaimana lingkungan fisik yang ada pada perusahaan tersebut kebanyakan karyawan disana merasa nyaman dan terpenuhi akan segala fasilitas yang diperlukan, tentu saja hal itu menjadi tolak ukur tentang bagaimana kinerja seorang karyawan bisa meningkat

ketika fasilitas dan kondisi kerja yang mereka rasakan dalam kesehariannya dirasa kondusif.

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan ( $Y_2$ ). Hasil tersebut juga diperkuat dengan analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} = 1,185 < t_{tabel} = 2,005$ , yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Oleh karena itu, hipotesis ke 3 yang diajukan peneliti tidak sesuai dengan hasil penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

d. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang ditumbuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan kepada karyawan agar setiap perusahaan memiliki karakteristik yang khas dan kuat jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu

melalui hasil uji t yang dilakukan diperoleh hasil  $t_{hitung} = 1,285 < t_{tabel} = 2,005$ . Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga hipotesis ke 4 yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

e. Pengaruh Motivasi ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang pada segala ketentuan sehingga pada nantinya menjadi tepat waktu dan tepat guna. Hipotesis 5 menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai p-value sebesar 0,134. Karena  $p\text{-value} > \alpha$  atau  $0,134 > 0,1$  maka variabel motivasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 1,521 < t_{tabel} =$

2,005, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga motivasi karyawan ( $Y_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

## 5. KESIMPULAN

- 1 Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hal ini bisa disimpulkan ketika keempat variable tersebut mengalami peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.
- 2 Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Tetapi dengan hasil koefisien yang positif dari lingkungan kerja maka lambatlaun meningkatkan kinerja pada perusahaan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik butuh proses cukup panjang dengan didukung oleh lingkungan yang

konduif maka hasil pekerjaan akan maksimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

- 3 Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Tetapi dengan hasil koefisien yang positif dari Budaya Organisasi maka lambatlaun meningkatkan kinerja pada perusahaan, budaya organisasi yang baik akan menghasilkan output yang baik pula.
- 4 Motivasi ( $Y_1$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Tetapi dengan hasil koefisien yang positif dari Motivasi kerja maka lambatlaun meningkatkan kinerja pada perusahaan, motivasi perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk menstimulasi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Amir. 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Medan: Pustaka Bangsa.
- Arep. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Grasindo.

- Arianto, Dwi A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Surabaya: Jurnal *Economia*, Vol. 9. No. 2. Oktober 2013.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skill in 24 Hours*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2001. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Graves, Desmond. 2006. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ojo, Olu. 2009. Impact Assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance. New York: *Business Intelligence Journal*. August 2009. Vol 2. No. 2.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prehallindo.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Koesmono, Teman H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Surabaya: *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2, Universitas Kristen Petra.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013 Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Dwi Agung Nugroho Arianto