

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH, Tbk.

Kiki Hardiansyah Siregar, Nazamuddin Ritonga
Email: Kiki.Hardian017@icloud.com

Abstrak

Riset ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Tbk. Permasalahan dalam penelitian ini adalah sirkulasi udara yang kurang baik dan kebisingan ditempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. BNI Syariah Tbk. yang berjumlah 30 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 9,766 + 0,453X_1 + 0,660X_2 + e$ yang menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 3,424 > t_{tabel} 2,05183$ serta variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 4,785 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,796 artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Tbk. memiliki kontribusi taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,606 (60,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,6% variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Tbk., sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Keywords: Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi seluruh aktivitas perusahaan, setiap perusahaan harus menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Kinerja merupakan salah satu hal yang menjadi sebuah kewaspadaan yang perlu diatasi, karena efek menurunnya kinerja mampu memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Kerja sama antara karyawan dan arahan atau semangat yang diberikan atasan dalam pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab atas pekerjaan akan mendapat hasil yang baik bagi perusahaan.

Suatu perusahaan dipengaruhi kinerja individu karyawannya, perusahaan akan berupaya meningkatkan dengan harapan dan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dipengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi.

menurut Notoatmojo (2009:157) lingkungan kerja adalah suatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi keryawan, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus. Menurut Susanto dalam Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2018:118) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan mampu memberikan dampak yang sangat baik bagi perusahaan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. dan budaya organisasi juga merupakan suatu perinsip bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan sistem makna bersama dan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi ini sangat penting peranannya bagi karyawan karna tanpa lingkungan kerja dan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan kurang berkualitas. Itulah mengapa lingkungan kerja dan budaya organisasi itu penting dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki masalah yang ada diperuahaannya dan sering terjadi masalah mengenai kinerja karyawan dan salah satunya diperusahaan PT. BNI Syariah Tbk.. Masalah kinerja merupakan salah satu hal yang menjadi sebuah kewaspadaan yang perlu diatasi, karena efek menurunnya kinerja mampu memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Masalah yang berkaitan dengan lingkungan dan budaya organisasi. Masalah lingkungan kerja yang terlihat adalah sirkulasi udara yang kurang baik ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, budaya organisasi dalam perusahaan tersebut hanya berbentuk kekeluargaan dimana tidak ada penjelasan baku yang menerangkan budaya organisasi, menurunnya nilai kinerja karyawan dan terendah terjadi pada tahun 2017 terutama pada kinerja sales dan marketing.

Untuk mengukur kinerja karyawan, PT. BNI Syariah Tbk. menggunakan *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* dan hasil dari CBHRM dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1
Nilai Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Tbk..2014-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	P1	P2	P3	P4	P5
2014	30 orang	32,5%	50%	12,5%	5%	0%
2015	30 orang	2,5%	42,5%	50%	0%	5%
2016	30 orang	2%	30%	63%	0%	5%
2017	30 orang	0%	0%	95%	5%	0%

Sumber : PT. Bintang Agrokima Utama (Binagro)

Karyawan atau pekerja pasti memiliki atau mempunyai lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, dan dengan adanya maka seorang karyawan akan mempunyai sikap atau perilaku dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat dapat diartikan sebagai suatu yang dapat dicapai. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kreteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun pengertian kinerja menurut peneliti adalah kemampuan, usaha yang dapat dinilai dari hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan didalam suatu organisasi dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Menurut Robbins dalam Juliansyah Noor (2013:280) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *ability* (A), *Motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Akmaludin Hasibuan (2012:114) menyatakan indikator kinerja merupakan ukuran kinerja dari kegiatan-kegiatan proses mengoptimalkan efisiensi penggunaan sumber daya, yang berfungsi sebagai arah pengembangan sumber daya. Hal ini berguna untuk menyelaraskan kemampuan antara kegiatan-kegiatan proses mengoptimalkan potensi dan kemampuan mengeksploitasi sumber daya dan pengembangan produk, serta sebagai sarana mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas-tugas proses internal mengoptimalkan output, untuk memperkuat rantai proses penciptaan nilai.

Indikator kinerja karyawan menurut Wilson Bangun(2012:75) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan berapa jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus maemenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karywan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karywan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karywan saja. Untuk jenis pekerjaan tentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karywan dapat dinilai kemampuannya bekerja sama denagan karyawan lainnya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karywan untuk dapat bekerja optimal, jika karywan menyenangi lingkungan kerja diman dia bekerja, maka karywan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah beberapa defenisi lingkungan kerja menurut beberapa ahli, menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Notoatmojo (2009:157) lingkungan kerja adalah suatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus.

Menurut Sedarmayanti dalam Donni Juni Priansa, Agus Garnida (2015:131) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi musik ditempat kerja.

3. Budaya Organisasi

Secara bahasa kata organisasi berasal dari kata organon yang berarti alat instrument. Arti kata ini memberi isyarat bahwa organisasi adalah alat bantu. Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan menimbulkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi juga bisa dikatakan budaya perusahaan, budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal. “ Berikut ini

ada beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli: Menurut Robbins dan Coulter dalam Emron Edison Yohni Anwar Imas Komariyah (2018:118) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota bertindak. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge dalam Danang Sunyoto (2017:225) Mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan menurut Ivancevich et,al dalam Emron Edison Yohni Anwar Imas Komariyah (2018:118) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Menurut Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah (2018:131) indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. Seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika ia memahami emosi dan mood yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan sadar tentang dirinya yang nyata.

2. Keagresifan

Keagresifan berasal dari kata dasar agresif. Yang dimaksud dengan bersikap agresif ini tak hanya agresif dalam melakukan penjualan atau penawaran, namun agresif dalam menghadapi masalah. Ketika dihadapkan dengan masalah, orang yang agresif tentu akan berusaha menelaah penyebab masalah tersebut sampai akar-akarnya sehingga solusi ditemukan dengan cepat.

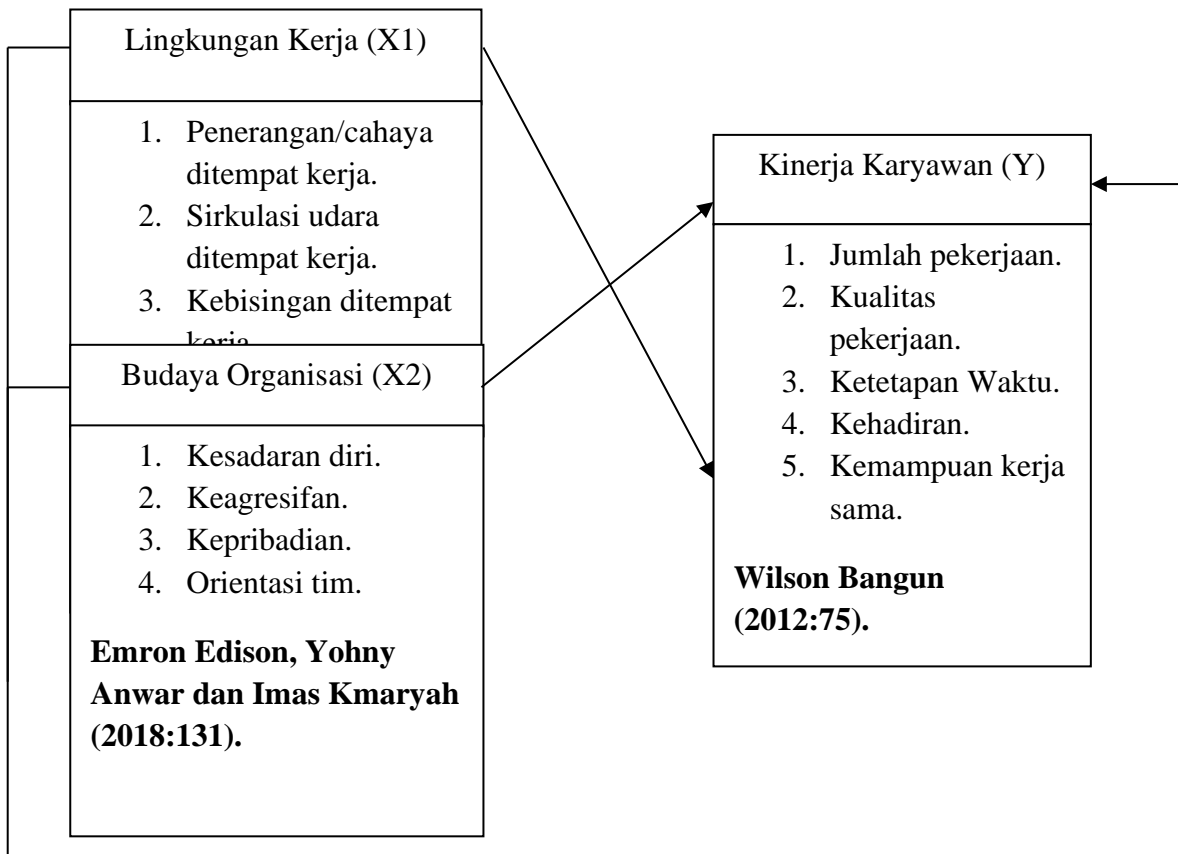
3. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang.

4. Orientasi tim

Orientasi tim adalah sikap dalam tim kerja, yang di jadikan nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.

4. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Diolah

5. Hipotesis Penelitian

Penelitian yang telah di uraikan dapat dirumuskan hipotesis sementara adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian 100 orang, maka penarikan sampel untuk respondendi lakukan secara keseluruhan. tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang,maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. BNI Syariah Tbk. sebanyak 30 orang.

2. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer (sugiyono:2012) Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini berisikan antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarkan kepada seluruh responden. Pengumpulan data menggunakan Angket adalah pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirim daftar pertanyaan untuk di isi oleh responden. Dalam penelitian ini, angket ataupun kuesioner diberikan kepada responden.

3. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:174) metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum dan generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Dengan mendiskripsikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya adalah mengelola data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data tersebut secara deskriptif.

Model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat meningkatkan atau menurunkan terhadap variabel terikat yaitu : Lingkungan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di PT. BNI Syariah Tbk. dengan berbagai pengujian test.

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9,766	8,056				1,212
x1	,453	,132	,414	3,424	,002	,929	1,076
x2	,660	,138	,578	4,785	,000	,929	1,076

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 9,766 + 0,453X_1 + 0,660X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,766 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 9,766 satuan atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka lingkungan kerja masih sebesar 9,766 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,453 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,453 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,660 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variable budaya organisasi (X_2) sebesar 0.660 yang menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,660 satuan.

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,766	8,056		1,212	,236		
x1	,453	,132	,414	3,424	,002	,929	1,076
x2	,660	,138	,578	4,785	,000	,929	1,076

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,424(n-k=30-3=27) > t_{tabel} 2,05183$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Tbk.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,785(n-k=30-3=27) > t_{tabel} 2,05183$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. BNI Syariah Tbk,

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094,223	2	547,112	23,328	,000 ^a
	Residual	633,243	27	23,453		
	Total	1727,467	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 23,328 > F_{tabel} 3,35(df1 = k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df2 = n - k (30-3=27))$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. BNI Syariah Tbk..(Binagro) Medan.

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 Berikut ini:

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,606	4,843

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,796 artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Tbk. memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.

2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan 0,606 Dimana nilai (R^2) sebesar 0,606. Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,6% variasi variable bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT.Bintang Agrokimia Utama (Binagro) Medan sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, kepemimpinan dan sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 4,843. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

E. PENUTUP

Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} . Secara parsial didapat pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel budaya organisasi nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} Secara simultan terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1), dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1), dan budaya organisasi (X_2) $> F_{tabel}$. Hasil determinasi diperoleh lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat menunjukkan kontribusi variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara kuat.

F. REFERENSI

- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. 2012
- Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga. 2012
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta cv. 2018
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenda Media Grup. 2010
- Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP. 2009
- Hasibuan Akmaludin. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta : CV Andi Offset. 2012
- Harahap, Sofyan Syafri. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Cetakan ke Sebelas. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers. 2013

- Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2009
- Noor Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenda Media Grup. 2013
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2012
- Nuraini, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pakanbaru : Yayasan Aini Syam. 2013
- Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Catatan ke-3*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2010
- Priansa Donni Juni, Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran, Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung : Alfabeta. 2015
- R. Wayne Monday. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. 2012
- Sedarmayanty. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju. 2009
- Sunyoto Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Ct,x Gejayana. 2017
- Uha Nawawi Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Depok : Kencana. 2013
- Umam, Khaerul. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta : Pustaka Setia. 2010
- Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi. 2009
- Wibowo. *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok : PT. Raja Grafindo. 2010
- Yusuf Hamali Arif. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service). 2016