

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK JATIM
KEDIRI SYARIAH BRANCH**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG SYARIAH
KEDIRI**

Desi Fidiawati^{1*}, Nur Laely², Meme Rukmini³

Universitas Kediri^{1,2,3}

desyfidia4@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on the performance of Bank Jatim Syariah Kediri Branch employees. This research uses quantitative research methods because the research data is in the form of numbers and analyzed using statistics and meets scientific principles, namely concrete, objective, measurable, rational and systematic. The population in this study were all employees of Bank Jatim, Kediri Syariah Branch, namely 59 people. The sample was also 59 people/respondents. Data collection methods use questionnaires, interviews and documentation studies. Meanwhile, the data analysis method uses validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, partial significance tests (t statistical test), simultaneous significance tests (f statistical test), and coefficient of determination. From the results of this research it can be concluded that: (1) Based on (F-Test) it is known that the Organizational Culture variable and the work environment variable simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Bank Jatim Syariah Kediri Branch Employees. (2) Based on (t-test) the variables Organizational Culture and Work Environment have a positive and significant effect on the Performance of Bank Jatim Syariah Kediri Branch Employees. (3) Based on the calculation of the coefficient of determination (R²), it shows that the relationship between the independent variables Organizational Culture and Work Environment has a fairly close relationship to the Performance of Bank Jatim Syariah Kediri Branch Employees.

Keywords: Organizational culture, work environment, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yaitu sebanyak 59 orang. Sampelnya juga sebanyak 59 orang/responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket (questionnaire), wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan metode analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji signifikan secara parsial (uji statistik t), uji signifikansi secara serempak/simultan (uji statistik f), dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. (2) Berdasarkan (Uji-t) variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. (3) Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Kata Kunci: Budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi secara garis besar merupakan suatu proses sistem yang terdiri dari faktor eksternal dan internal

yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, serta saling mempengaruhi sehingga menjadikan satu kesatuan yang terarah dalam mencapai tujuan utama organisasi. Faktor eksternal

terdiri dari kegiatan ekonomi, budaya dan sosial maupun situasi politik yang terjadi di suatu negara. Sedangkan faktor internal terdiri dari orang-orang yang bekerja sama dan bertanggung jawab dalam hubungan kerja, dan alat-alat, peraturan dan prosedur kerja dan lain lain. Unsur unsur yang membentuk organisasi tersebut terdiri dari tiga bagian yakni pekerjaan, orang-orang dan sistem yang ada di organisasi tersebut. Salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan adalah bagaimana perusahaan itu mengelola kinerja para pegawainya. Pengelolaan kinerja pegawai yang baik akan berdampak kepada peningkatan kinerja instansi secara menyeluruh.

Budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai juga optimal. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja pegawai. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun pegawai terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dukung yang kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk

menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik pula.

Pengelolaan sumber daya manusia atau dengan kata lain memanajemeni karyawan ini tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Dalam kenyataanya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas, bukan merupakan hal yang mudah.

Karena itu untuk memenuhi harapan tersebut perlu diadakan prediksi, dugaan, dan tahapan analisis yang ilmiah dan rasional, berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Di antaranya para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang dan ancaman didalam lingkungan organisasi, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang ada dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan memperhatikan kekuatan serta kelemahan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain keefektifan organisasi sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapannya menghadapi lingkungan

Adapun pencapaian tujuan ini sangat ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk di dalamnya adalah sikap disiplin kerja setiap karyawannya. Komitmen organisasi untuk mempertahankan karyawan, organisasi menerapkan budaya untuk saling pengertian dengan seluruh karyawannya, penerapan disiplin kerja, penempatan pekerja sesuai kemampuannya, serta kinerja yang kuat, semua ini memungkinkan bagi organisasi untuk memelihara tenaga kerjanya. Organisasi akan terus meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi internal agar dapat mempertahankan efisiensi waktu dan untuk mengoptimalkan efektivitas karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa di antaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Peranan pimpinan

sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan ide dan gagasan baru yang inovatif yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan. Kepemimpinan menurut Siagian adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2019: 52).

Kinerja karyawan juga dapat diketahui dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Dalam indikator kinerja kehadiran merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti briefing secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Keterlambatan hadir karyawan menyebabkan pelayanan nasabah terganggu dan terkadang seorang karyawan harus merangkap tugas sampai dengan karyawan tersebut datang. Sering terjadi karyawan yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari karyawan yang lain sehingga karyawan yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Atas dasar uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri”.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins(2021:52), budaya organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Norma dan kepercayaan yang menginformasikan kepada anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai di atas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, aturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan pegawai dan kliennya.

Menurut Robbins (2021: 516), dalam bukunya *Organizational Behavior*,

Robbins membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batasan
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Helen Vebiyanti, lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Vebiyanti, 2014: 40). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban (Moekijat, 2013: 136). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2012: 153). Dalam Mathis dan Jackson (2012: 79), kinerja karyawan adalah seberapa banyak pengaruh dan kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran pada tempat kerja dan sikap kooperatif.

Pemikiran kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013: 9), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini pendekatan untuk

mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria yaitu: (Robbins, 2012: 260).

a. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

e. Kemandirian

Adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya

tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Objek penelitian ini mengenai kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Bank Jatim Cabang Syariah Kediri maka peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dua jenis variable atau lebih.

Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, yang beralamatkan di Jl. Diponegoro No. 50 B Semampir Kota Kediri, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, karena kinerja dari karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri sudah mencapai

predikat baik, namun belum mencapai hasil maksimal yang telah ditetapkan. Fokus dalam penelitian pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2023-Desember 2023.

Populasi

Menurut Sugiyono (2020: 80), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yaitu sebanyak 59 orang.

Teknik Penentuan Besarnya Sampel

Penentuan sampel penelitian haruslah representatif (mewakili), maksudnya dapat mencerminkan dari seluruh karakteristik yang terdapat pada populasi. (Sugiyono, 2020: 62), "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel sebagai subset dari populasi, subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang dapat disebut sebagai sampel. Sampel sebagai sekumpulan data yang diambil atau dipilih dari suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dengan jumlah karyawan sebanyak 59 orang. Alasan pengambilan populasi sekaligus sampel karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah karena jumlah karyawan di perusahaan tersebut tidak mencapai 100 orang.

Sumber Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan karyawan.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas organisasi, jumlah karyawan, serta buku-buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti. Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti, maka diperlukan data yang bersifat objektif dan data harus relevan dengan judul yang diajukan penulis karena data ini sangat penting. Sumber data yang diperoleh dari responden pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pembagian Angket (Questionare)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan tentang budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk

memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Yaitu memperoleh data dengan cara meninjau, membaca, atau mempelajari dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2020: 172). Pengujian validitas menggunakan pendekatan koefisien korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing skor butir pertanyaan dilihat harga korelasinya. Bila harga korelasi positif dan rhitung maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik.

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- Nilai rhitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama

dengan responden penelitian. Nilai rtabel dengan ketentuan $df = N-2$ ($30-2$) = 28 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0.361.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Situmorang, 2020: 92), pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat di gunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alfa (α) $> 0,6$ yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila nilai alfa (α) $< 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS. Dalam penelitian ini termasuk dalam analisis kuantitatif yaitu teknik analisis di mana data-data yang dibentuk angka-angka dianalisis dengan melakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa

dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Histogram, P-P Plot of Regression Standarized Residual dan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai Asymp.sig.(2-tailed) di atas nilai signifikan 5%, artinya variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan, jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji heteroskedastisitas yakni dengan alat analisis grafik atau dengan analisis residual yang berupa statistik (Sugiyono, 2020: 108).

Analisis grafik dilakukan melalui pembacaan grafik Scatterplot. Apabila terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Analisis statistik dilakukan melalui uji glejser. Suatu model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila tidak ada variabel independen yang

signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi untuk X₁

b₂ = koefisien regresi untuk X₂

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X₁ = variabel bebas yaitu budaya organisasi

X₂ = variabel bebas yaitu lingkungan kerja

5. Uji Hipotesis

Dalam analisis regresi ada 3 jenis kriteria ketepatan yang harus dilakukan, yaitu:

a. Uji Ttest (Uji Parsial)

Yaitu menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta \leq 0$, artinya secara bersama-sama (simultan) tidak dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan dari variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri (Y).
- 2) $H_a: \beta > 0$, artinya secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji Ftest (Uji Silmultan)

Yaitu untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta \leq 0$, artinya secara bersama-sama (simultan) tidak dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan dari variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri (Y).
- 2) $H_a: \beta > 0$, artinya secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (X1 dan X2) yaitu berupa variabel

budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan (X2) komunikasi dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, di mana $0 \leq R^2 \leq 1$

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = N-2$ (30-2)

= 28 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0.361.

Tabel di bawah ini merupakan hasil uji validitas kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,361. Dengan demikian kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 1: Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	215.0667	923.651	.701	.965
P2	216.2333	929.771	.478	.965
P3	215.5333	918.533	.581	.965
P4	215.8000	934.786	.458	.966
P5	215.5333	901.085	.731	.965
P6	215.0000	919.241	.759	.965
P7	215.0667	923.651	.701	.965
P8	215.5333	901.085	.731	.965
P9	215.8667	914.671	.669	.965
P10	214.6667	946.299	.571	.966
P11	215.0000	919.241	.759	.965
P12	214.6667	946.299	.571	.966
P13	215.5333	901.085	.731	.965
P14	215.9333	919.857	.474	.966
P15	215.4333	916.392	.689	.965
P16	215.9667	918.861	.529	.965
P17	215.9333	929.513	.394	.966
P18	215.9667	918.861	.529	.965
P19	215.4667	919.568	.568	.965
P20	216.8000	923.338	.477	.966
P21	215.9000	902.300	.622	.965
P22	216.2667	918.823	.516	.965
P23	215.4667	925.430	.454	.966
P24	215.9667	918.861	.529	.965
P25	215.9333	919.857	.474	.966
P26	215.4667	919.568	.568	.965
P27	215.5333	901.085	.731	.965
P28	215.8667	914.671	.669	.965
P29	215.5333	901.085	.731	.965
P30	215.0000	919.241	.759	.965
P31	215.5333	901.085	.731	.965
P32	215.4667	925.430	.454	.966
P33	215.4667	927.016	.444	.966
P34	216.2667	918.823	.516	.965
P35	215.9333	919.857	.474	.966
P36	215.0000	919.241	.759	.965
P37	214.6667	946.299	.571	.966
P38	215.5333	918.533	.581	.965
P39	215.8000	934.786	.458	.966
P40	215.0667	923.651	.701	.965
P41	216.2333	929.771	.478	.965
P42	215.5333	918.533	.581	.965
P43	215.8000	934.786	.458	.966
P44	215.5333	901.085	.731	.965
P45	215.0000	919.241	.759	.965
P46	215.0667	923.651	.701	.965
P47	215.8667	914.671	.669	.965
P48	215.8667	914.671	.669	.965
P49	214.6667	946.299	.571	.966
P50	215.0000	919.241	.759	.965
P51	214.6667	946.299	.571	.966
P52	215.5333	918.533	.581	.965
P53	215.9333	919.857	.474	.966
P54	215.4333	916.392	.689	.965

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Situmorang, 2020: 92), pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat di gunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alfa (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Tetapi sebaliknya bila nilai alfa (α) < 0,6 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda, dengan kriteria sebagai berikut: Tabel tersebut merupakan hasil uji reliabilitas kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden di luar sampel penelitian.

Tabel 2. Cronbach's Alpha

Kriteria	Penilaian
$Cronbach's\ Alpha > 0,80$	Reliabilitas sangat baik
$0,60 < Cronbach's\ Alpha > 0,80$	Reliabilitas baik
$Cronbach's\ Alpha < 0,60$	Reliabilitas kurang meyakinkan

Tabel tersebut merupakan hasil uji reliabilitas kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden di luar sampel penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	54

Pada 54 pernyataan dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa koefisien alpha (Cronbach's Alpha) adalah sebesar 0,966, ini berarti $0,966 > 0,60$ dan $0,966 > 0,80$ sehingga dapat

dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

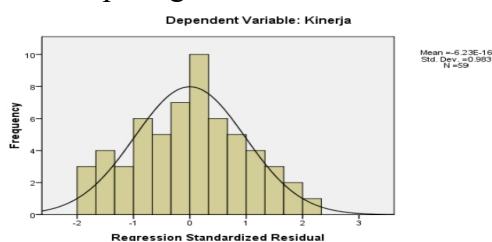
Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan Grafik Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Selain itu uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-smirnov. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS dan hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:

Uji Normalitas dengan Analisis Grafik Histogram

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika bentuk diagram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, jika bentuk diagram melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Hasil output SPSS terlihat seperti gambar berikut ini



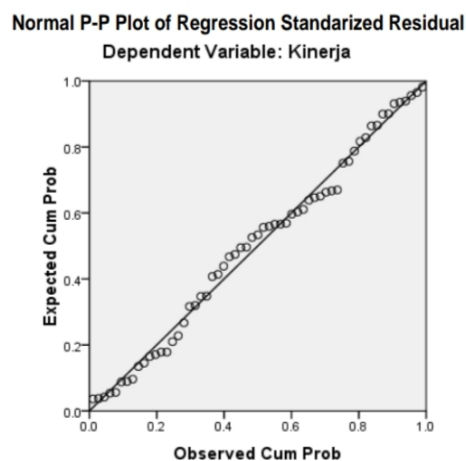
Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual terdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas dengan Analisis P-P Plot of Regression Standarized Residual

Untuk melihat normalitas dapat juga dengan melihat P-P Plot of Regression Standarized Residual. Hasil output SPSS terlihat seperti gambar berikut. Pada P-P Plot of Regression Standarized Residual terlihat bahwa diagram menyebar di sekitar garis dan cenderung mengikuti garis. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.



Gambar 2. Normalitas dengan P-P Plot of Regression Standarized

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Uji Normalitas dengan Analisis Kolmogorov-Smirnov Test

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov – Smirnov Test. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Demikian juga sebaliknya, jika Asymp.Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisis tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.62542296
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,911, ini berarti nilainya di atas nilai signifikan 5% (0.05). dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

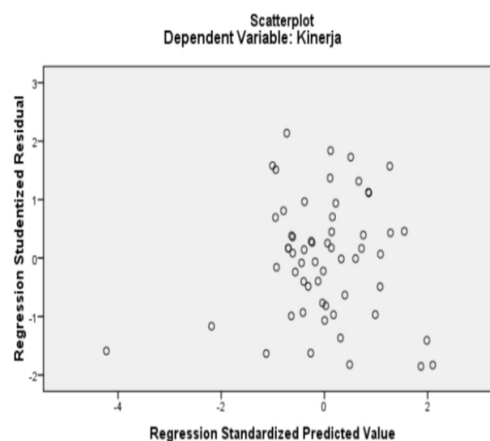
Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penyebaran atau variasi dari semua variabel yang diobservasi. Kriteria uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot yaitu apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y maka disimpulkan suatu model regresi dianggap tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Dasar analisis dengan Glejser adalah jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel

terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan Glejser memiliki kriteria jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.342	2.833		.827	.412	
Budaya Organisasi	.015	.027	.109	.574	.568	.487 2.052
Lingkungan Kerja	-.019	.072	-.051	-.269	.788	.487 2.052

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya dengan nilai Sig > 0,05 jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk Tolerance > 0,1, dan VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.803	4.778		3.517	.001	
Budaya Organisasi	.127	.045	.387	2.833	.006	.487 2.052
Lingkungan Kerja	.331	.122	.370	2.714	.009	.487 2.052

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa data (variabel) tidak terkena multikolinieritas karena nilai VIF < 5 dan nilai Tolerance > 0,1 sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan Software SPSS dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dapat dilihat dari hasil analisis statistik tiap indikator.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.803	4.778		3.517	.001
Budaya Organisasi	.127	.045	.387	2.833	.006
Lingkungan Kerja	.331	.122	.370	2.714	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

$$Y = 16.803 + 0,127 X_1 + 0,331 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (β_0) = 16,803, ini menunjukkan harga constant, di mana jika variabel budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) = 0, maka kinerja = 16,803.
- Koefisien X1 (β_1) = 0,127, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika budaya organisasi (X1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,127. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

hubungan positif antarvariabel budaya organisasi dengan kinerja, semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

- c. Koefisien X_2 (β_2) = 0,331, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Uji Hipotesis

Uji Ttest (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

- $H_0: \beta \leq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_a: \beta > 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 : diterima jika thitung \leq ttabel pada $\alpha = 5\%$
- H_a : diterima jika thitung $>$ ttabel pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = ($n-k$)

n = jumlah sampel, $n = 59$

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

Derajat kebebasan/ degree of freedom(df) = ($n-k$) = $59-3 = 56$

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka ttabel yang digunakan adalah $t_{0,05}(56) = 1,672$. Berdasarkan tabel berikut ini dapat dilihat bahwa:

Tabel 8. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.803	4.778		3.517	.001
Budaya Organisasi	.127	.045	.387	2.833	.006
Lingkungan Kerja	.331	.122	.370	2.714	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Nilai thitung variabel budaya organisasi adalah 2,833 dan nilai ttabel 1,672 maka thitung $>$ ttabel ($2,833 > 1,672$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,006 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 2,714 dan nilai ttabel 1,668 maka thitung $>$ ttabel ($2,714 > 1,672$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,009 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Ftest (Uji Silmultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Di mana dalam hal ini variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) berupa Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Ho: $\beta \leq 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha: $\beta > 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

- df (Pembilang) = $k - 1$
- df (Penyebut) = $n - k$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 59 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- df (pembilang) = $3 - 1 = 2$
- df (penyebut) = $59 - 3 = 56$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Tabel 9. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	737.835	2	368.918	27.100	.000 ^a
Residual	762.334	56	13.613		
Total	1500.169	58			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan di atas dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, dan diperoleh nilai Fhitung = 27,100 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan

nilai Ftabel = 3,16. Nilai Fhitung > Ftabel (27,100 > 3,16) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05) dengan hipotesis Ha ditolak dan Ho diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan (X2) lingkungan kerja dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y) secara bersama-sama, di mana $0 \leq R2 \leq 1$.

Jika R2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan Koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.474	3.68959

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan Tabel 10. dapat dilihat bahwa:

- a. $R = 0,701$ berarti hubungan antara variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1%. Artinya memiliki hubungan kuat.
- b. Nilai R Square sebesar 0,492 berarti 49,2% variabel kinerja karyawan(Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya 50,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Std. Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 3,68959. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
2. Berdasarkan (Uji-t) variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki

hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana, A. P., Laely, N., & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Richard, Daft. (2022). *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Gujarati Damore. (2021). *Ekonometrika Dasar*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2023). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2023). *Analisis Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, Sutrisno. (2022). *Metodologi Research*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, (Edisi Keduabelas). Avenue of The Americas, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. (2021).

- Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ojo, Olu. (2022). "Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria".. Dalam *Journal of Business, Governance and Ethics*. Osun State University, Nigeria
- Prawirosentono, Suyadi. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto. (2019). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga Siup, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 172-190.
- Satrohadiwiyo, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operaional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Schein. (2021). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Siagian, Sondang. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press, Semarang.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayogo, Imam. (2019). *Metodologi Penelitian*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tika, M. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Penigkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Triwidyati, E., Rukmini, M., Denakrisnada, S. G., & Cristian, M. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif, Profesionalisme Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Pratama Karya Banaran Kediri. *JURNAL EKUIVALENSI*, 9(2), 321-336.
- Umar, Husein. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Oragnisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.