
KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

Agus Gunawan
Program Studi Pariwisata Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta
Gunawanbsm@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Lokasi Penelitian ini adalah PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, Kabupaten Blora sejumlah 40 orang, sampel yang diambil sejumlah 100% dari populasi yaitu sebesar 40 orang. Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan, artinya bahwa budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara individu, dan budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 90,8% terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Kata kunci : kinerja pegawai, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, motivation, and work environment on the performance of employees of PT Bank Tabungan Negara Solo Branch Office. The location of this research is PT Bank Tabungan Negara Solo Branch Office. The population in this study were 40 employees of PT Bank Tabungan Negara Solo Branch, Blora Regency, the sample taken was 100% of the population, namely 40 people. The method of analysis in this study consists of, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test, F test and R² test. The results of the multiple linear regression equation indicate that organizational culture and motivation have a positive effect on employee performance at PT Bank Tabungan Negara, Solo Branch, while the work environment has a negative effect on employee performance. The results of the t test show that individually and organizational culture and motivation have a significant effect on employee performance, while the work environment has no significant effect. The F test results show that together organizational culture, motivation, and work environment significantly influence employee performance. The results of the R² test (coefficient of determination) show that organizational culture, motivation, and work environment are able to explain 90.8% of the employees' performance at PT Bank Tabungan Negara, Solo Branch, while the remaining 9.2% is explained by other variables not included in the research.

Keywords: *employee performance, organizational culture, motivation, and work environment*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan yang optimal. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila perusahaan melaksanakan aktivitas usaha tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana yang telah ditetapkan secara matang dan diputuskan bersama dengan semua pihak, bisa terlaksana apabila ada kerja sama yang baik antara perusahaan dengan pihak sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaannya harus diperhatikan agar sumber daya manusia bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan organisasi. Masalah manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan organisasi akhir-akhir ini sangat penting dan banyak diperbincangkan dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Pada hakikatnya bagaimana orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Pada dasarnya organisasi adalah strategi besar yang diciptakan untuk mengatur orang-orang yang bekerja bersama-sama di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan usaha-usaha interaksi dan koordinasi individu.

Sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi aspek yang penting dalam terwujudnya prestasi kerja pegawai perusahaan yang baik. Prestasi kerja perusahaan yang baik itu sendiri didukung tentunya tidak hanya oleh prestasi kerja pegawai, namun juga oleh banyak faktor lainnya. Prestasi kerja pada hakikatnya sebuah motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya tertentu. Cooper (Samsudin, 2006:159) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja sebagai sebuah aksentuasi motif ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan organisasi yang banyak ditentukan oleh faktor manusia. Prestasi kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara pegawai (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan: (b) penampilan pegawai berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian: (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Prestasi pegawai sangat penting oleh karena prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif tidaknya prestasi kerja perusahaan tersebut. Prestasi kerja tidak muncul begitu saja melainkan harus ditumbuhkan dan dirangsang melalui budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan fisik.

Robbins dan Coulter (2010:520) budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dimiliki, dipercaya secara bersama oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak. Budaya organisasi dapat digunakan untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, membentuk suatu budaya dalam perusahaan atau organisasi, yang jika mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan akan menjadi pedoman dalam pencapaian prestasi yang baik. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi pengaruh positif dan sangat besar pengaruhnya dalam organisasi. Manajemen harus memahami hubungan antara hasil-hasil kerja organisasi yang positif. Manajemen juga perlu memahami bahwa ia memiliki peluang untuk menciptakan, mempengaruhi, dan memanfaatkan dampak-dampak positif yang bisa didapatkan dari budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, upaya peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kerja yang efektif. Pemberdayaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar manusia memiliki semangat kerja yang tinggi agar mampu mempercepat tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Namun demikian, keberadaan sumber daya manusia tidak akan efektif jika tidak ada perencanaan dan pengendalian yang baik. Oleh karena itu, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar. Motivasi individu – individu sebagai bagian dari organisasi. Memberikan motivasi kepada sumber daya manusia adalah upaya yang efektif agar manusia memiliki prestasi kerja.

Menurut Luthans (Handoko, 2012:144) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (needs). Motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan, insentif Motivasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan atau harapan seseorang untuk mencapai sesuatu dengan motivasi kerja yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Motivasi kerja penting sebagai langkah dalam percepatan dalam penyelesaian pekerjaan agar pencapaian visi dan misi organisasi mudah dilakukan. Di perusahaan tempat dilakukan penelitian masih

banyak pegawai yang kurang termotivasi dalam meningkatkan kemampuan atau dengan kata lain pegawai melakukan tugas sebagaimana adanya tanpa mengikuti perkembangan, hal ini didukung adanya imbal jasa yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Disisi lain, agar para individu dalam organisasi lebih produktif maka dibutuhkan adanya lingkungan kerja yang baik bagi pegawai.

Lingkungan kerja merupakan faktor lingkungan yang turut mempengaruhi perilaku manusia dalam bekerja adalah lingkungan atau kondisi masyarakat sekeliling di mana individu itu berada atau bertempat tinggal. Lingkungan kerja dapat berupa: kondisi tempat bekerja (tata ruang, ventilasi, kebisingan) hubungan dengan rekan kerja dan kondisi keamanan. Diduga bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman pegawai dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja pegawai akan menjadi baik. Demikian juga adanya lingkungan kerja seperti ini akan menimbulkan motivasi sehingga kinerja menjadi optimal. Lingkungan kerja di tempat penelitian dilakukan menurun dikarenakan sarana fisik yang kurang mendukung, hal ini terlihat jelas ketika memasuki musim penghujan seperti saat ini ada rembesan air dari atap, sehingga ruangan pegawai perlu renovasi agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo tampak bahwa sebagai lembaga keuangan harus menerapkan sebuah pola kerja atau budaya organisasi yang mampu mengikat para pegawai untuk secara bersama-sama mengerjakan semua aktivitas dengan motivasi kerja yang tinggi, komitmen, dan kemampuan kerja secara maksimal. dalam pelaksanaan kerja sehari – hari masih diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pola kerja para pegawai yang belum terprogram dengan baik. Kondisi ini didukung adanya semangat pegawai yang masih belum antusias dalam menjalankan pekerjaannya karena dalam bayangan mereka imbal jasa yang akan mereka terima tidak sesuai dengan harapannya. Imbal jasa yang dimaksud bukan hanya bersifat finansial namun non materi juga belum bisa terwujud seperti yang mereka harapkan seperti kondisi fasilitas kerja, adanya kesempatan pengembangan karier. Lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam rangka memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga semua hal tersebut akan memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini diberikan judul: ” KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini adalah PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Obyek penelitian adalah pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo Penelitian ini menentukan obyek yang diteliti adalah : a) Obyek yang akan digunakan dalam penelitian ini pegawai pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada representatif sampling yakni yang berjumlah 40 karyawan.

Validitas Data

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan, 2005 : 1) Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected items Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat adalah:

- Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid dan;
- Menentukan r_{tabel} untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$ dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengujian Reabilitas Data

Penerapan uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Alat ukur yang reliable adalah keajekan (konsistensi) alat mengumpulkan data penelitian (Riduwan, 2005 : 1)

Pengujian realibilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (D) > 0.6 maka reliabilitas pernyataan bisa diterima. Suatu alat ukur atau instrument pengumpulan data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Analisis dan reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan paket program SPSS (*Statistical Product Set-vice Solution*).

Pengujian Linearitas Data

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data yang linier maka digunakan analisis regresi linier, Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang digunakan nonlinier. Uji linieritas yang akan dilakukan adalah dengan uji Ramsey Test, dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai Fhitung dan Ftabel. Apabila Fhitung > Ftabel dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linier (Ghozali, 2005 : 117).

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi linier berganda. Teknik ini dikenal juga sebagai analisis lintas atau analisis lintasan. secara matematis, analisis ini tidak lain adalah analisis regresi berganda terhadap data yang dibakukan. Subyek utama analisis ini adalah variabel-variabel yang saling berliorelasi. Analisis ini mendasar diri pada model hubungan antar variabel yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Menurut Ghozali (2005 : 160) mengemukakan penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing- masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan komposisi hipotesis

Ho : $\rho_{ij} = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual

Ha : $\rho_{ij} \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara individual

b. Menentukan level signifikan $\alpha = 5\%$.

Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis diterima artinya hipotesis terbukti, apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis ditolak artinya hipotesis tidak terbukti. (Sugiyono, 2012:250)

Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh independen variabel dan dependen variabel secara simultan (Ghozali,2012:127). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama- sama / serentak.

c. Menentukan komposisi hipotesis

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama - sama.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama - sama.

d. Menentukan level of signifikan $\alpha = 5\%$

Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis diterima artinya hipotesis terbukti, apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis ditolak artinya hipotesis tidak terbukti. (Sugiyono, 2012:223)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinansi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinansi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai Koefisien determinansi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen. Secara manual rumus uii tersebut adalah:

R^2 : Nilai determinasi disesuaikan
MSE : Mean Square Error / Residual
 S^2y : Sum Square Total /n-1

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinansi berganda (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar.

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel dependen lainnya, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut *intervening* (*intermediary*). Adapun yang dimaksud pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Total pengaruh variabel merupakan pengaruh secara total variabel independen melalui variabel *intervening* terhadap variabel dependen.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing hubungan antar variabel independen dan dependen korelasi akan dilakukan dengan uji Pearson. Kriteria untuk mengetahui adanya hubungan yang terjadi antar variabel adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka disimpulkan ada hubungan jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka disimpulkan tidak ada hubungan signifikan (Ghozali, 2005 : 82),

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X1 = budaya organisasi
X2 = motivasi
X3 = lingkungan kerja
b1...b3 = Koefisien variabel independen X1...X3
e = Error (Ghozali, 2011:74).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel bebas yaitu : budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Dari Uji validitas terbukti semua variabel bebas mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (signifikansi pada level 0,05) merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel yang diuji.

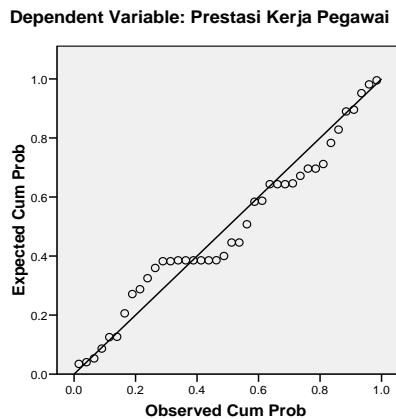
b) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai Kompensasi, komunikasi, kepemimpinan Motivasi, kepuasan kerja dan Kinerja pegawai STIE “Adi Unggul Bhirawa Surakarta. memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* secara berturut-turut diperoleh 0,893, 0,852, 0,876 dan 0,927 karena koefisien dari *Cronbach’s Alpha* > nilai kritis 0,60 menurut kriteria Nunnally (1967) dapat dikatakan reliabel, maka semua item reliabel atau handal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar IV.1 grafik normal probability plots dapat disimpulkan bahwa titik – titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal

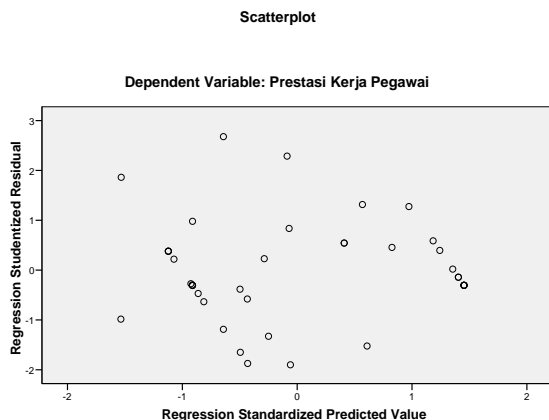
b) Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,351	2,849	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,278	3,589	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,657	1,522	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.10 hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang telah diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar IV.2 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

d). Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,464

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,464 angka ini akan dibandingkan dengan nilai table dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 40 dan jumlah variabel bebas 3, maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai dL 1,338 dan dU 1,659. Nilai DW terletak diantara dL dan d-U atau $1,338 < 1,464 < (4 - 1,659)$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,790	1,646		-,480	,634
	Budaya Organisasi	,535	,081	,543	6,634	,000
	Motivasi Kerja	,528	,093	,522	5,675	,000
	Lingkungan Kerja	-,125	,064	-,116	-1,946	,059

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat dirumuskan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,790 + 0,535 X_1 + 0,528 X_2 - 0,125 X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) $\beta_0 = -0,790$, artinya bahwa kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo (Y) mempunyai nilai negatif apabila budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) tetap.

- 2) $\beta_1 = 0,535$, menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dianggap tetap.
 - 3) $\beta_2 = 0,528$, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi, dan lingkungan kerja dianggap tetap.
 - 4) $\beta_3 = -0,125$, menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi, dan motivasi dianggap tetap.
 - 5) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,535 paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel budaya organisasi merupakan variabel dominan dalam penelitian ini
- b. Hasil Uji t

- 1) Budaya organisasi (X1) mempunyai thitung 6,634 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ maka berarti Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.
- 2) Motivasi (X2) mempunyai thitung 5,675 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ maka berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.
- 3) Lingkungan kerja (X3) mempunyai thitung -1,946 dengan taraf signifikansi $0,059 > 0,050$ maka berarti lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 tidak terbukti.

c. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,722	3	83,574	129,805	,000 ^a
	Residual	23,178	36	,644		
	Total	273,900	39			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : data yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.13 hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai $F = 129,805$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,957 ^a	,915	,908	,802	1,464

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel IV.14 diketahui bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,908, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 90,8% terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

1. Budaya organisasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Implikasinya adalah budaya organisasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan perannya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan cara: memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, mengarahkan dan memberdayakan pegawai untuk berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil dan meningkatkan ketahanan fisik dan keagresifan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Implikasinya adalah motivasi yang sudah perlu dipertahankan dan ditingkatkan peranannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal itu dapat dilakukan dengan cara: meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang tugas pegawai, melakukan komunikasi dalam rangka kelancaran tugas dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, hal dikarenakan lingkungan kerja di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, oleh karena itu perlu dipertahankan peranannya dalam meningkatkan kinerja seperti: hubungan dengan rekan kerja yang baik dan harmonis, ruang kantor dan sarana fisik yang lain mendukung kegiatan pegawai dalam menjalankan tugas, dan hubungan dengan pimpinan selama ini baik dan harmonis.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 tidak terbukti.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa dalam menentukan kebijakan khususnya di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo, maka disarankan:

1. Budaya organisasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan perannya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan cara: memberikan perhatian pada setiap

- masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, mengarahkan dan memberdayakan pegawai untuk berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil dan meningkatkan ketahanan fisik dan keagresifan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Motivasi yang sudah perlu dipertahankan dan ditingkatkan perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal itu dapat dilakukan dengan cara: meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang tugas pegawai, melakukan komunikasi dalam rangka kelancaran tugas dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
 3. Lingkungan kerja di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, oleh karena itu perlu dipertahankan perannya dalam meningkatkan kinerja seperti: hubungan dengan rekan kerja yang baik dan harmonis, ruang kantor dan sarana fisik yang lain mendukung kegiatan pegawai dalam menjalankan tugas, dan hubungan dengan pimpinan selama ini baik dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Penerbit. Universitas Indonesia
- Aditya Reza, Regina, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Agus Purwoko, Tetra Hidayati dan Robiansyah, (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Agustuti Handayani, 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010.
- Ahyari, Agus, 2002, Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua, Yogyakarta: BPFE
- Alex S. Nitisemito (2000). Ghalia Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta.
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Jurnal Universitas Diponegoro.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

-
- G.T. Milkovich, J.M. Newman. 2008. Compensation, Seventh Edition. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartini kartono. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan Abnormal. Jakarta : PT. Raja Grasindo Persada.
- M. Munandar , 2001, “Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja”, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPF E UGM
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis, Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, Drs, 2001, Dasar-dasar Motivasi, Bandung : Pioner Jaya
- Mohammad Nasri 2005, Dampak Reposisi Strategi Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Widyagama Malang, Tesis, Malang, Universitas Widyagama Malang.
- Mulyadi, 2001, Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit Salemba. Empat, Jakarta.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013
- Prawirosentono, Suyadi, 2007, Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ratnasih, Cicih. (2017). Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teachers' performance. International Journal Of Human Capital Management. 1(1). IJHCM-International Journal of Human Capital Management, Vol 1, No. 01, 2017
- Regina aditya reza. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa. Banjarnegara. Skripsi UNDIP.

-
- Rivai Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Setiaji, Bambang. 2008. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS*. Surakarta : Al-Es'af University Press.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinangdoyo, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Orchid Di Solo*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 9 No. 01, 2015. Behavioral Consequences of Service Quality”, *Journal of Marketing*, 60 (April) 1990, 31-46
- Soekanto & Indriyo GitoSudarmo. 2000. *Manajemen. Produksi*. Yogyakarta : Edisi keempat. BPFE.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Suyadi Prawiro Sentono. 2007. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Wahjono, Sentot Imam. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta.

Yulk. Gary, (2005),Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima, terjemahan, Indeks, Jakarta