

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:  
**Advent Rainaldy**  
NPM 18.0101.0116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2022**

## **BAB I PENDAHULUAN**

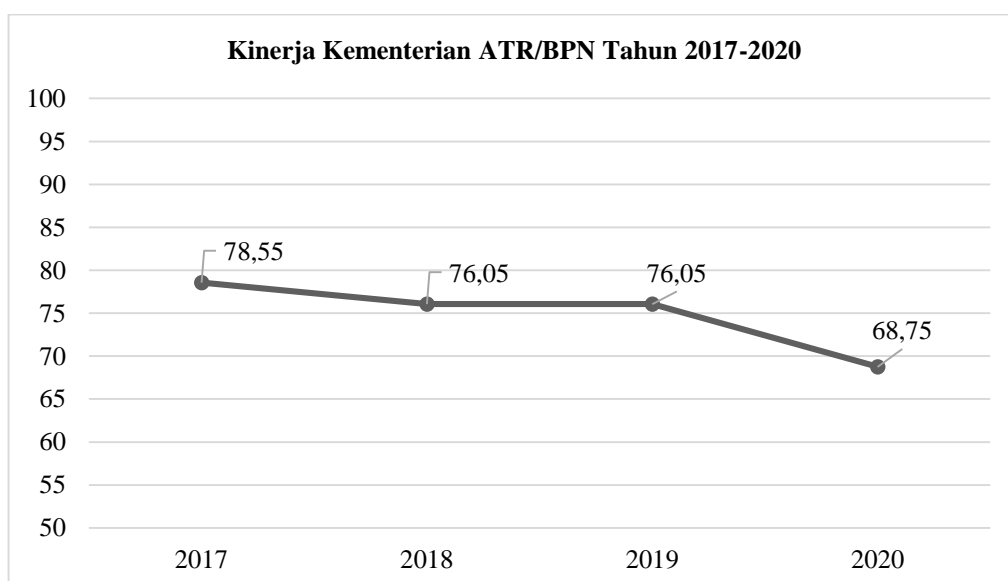
### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan di dalam sebuah organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan suatu pekerjaan yang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi, para karyawan akan lebih baik jika memiliki kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah tercapai. Tercapainya pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab karyawan merupakan kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memiliki dampak langsung terhadap kemajuan atau kemunduran yang diperoleh sebuah organisasi (Kencana, 2019).

Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik, organisasi dapat melakukan upaya dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fathoni *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja karena kedua faktor tersebut dapat memberikan pengaruh mengenai bagaimana cara bersikap dan berperilaku dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas di suatu organisasi. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Marimin & Santoso (2020) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena menjadi bentuk perilaku individual yang menunjukkan

kesetiaan karyawan terhadap organisasi sehingga berusaha keras dalam mewujudkan tujuannya. Menurut beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kinerja Tahun 2017-2020**



Sumber: Kementerian ATR/BPN (data diolah)

Data kinerja karyawan pada tahun 2017-2020 mengalami penurunan sehingga akan mengakibatkan pola kinerja organisasi yang berbeda. Dalam Kementerian ATR/BPN, kinerja diukur atas dasar penilaian Indeks Kriteria Umum (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaran program sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mengetahui capaian kinerja menggunakan Indikator Kinerja Program (IKP) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) menunjukkan hasil bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi. Tetapi pada tahun 2018 kinerja organisasi mengalami penurunan yang terjadi karena belum

efektifnya kelembagaan yang mengakibatkan rendahnya kualitas pelaksanaan kegiatan organisasi. Sedangkan pada tahun 2020 kinerja organisasi mengalami penurunan akibat pandemi Covid-19. Berdasarkan data kinerja Kementerian ATR/BPN secara nasional dapat mencerminkan kinerja Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang karena data kinerja secara nasional merupakan kumpulan data dari masing-masing wilayah. Sehingga kinerja organisasi secara nasional dapat mencerminkan kinerja organisasi dalam suatu wilayah tertentu. Kinerja organisasi merupakan hasil atau kinerja yang dicapai dari karyawannya. Sehingga dengan melihat permasalahan yang ada, maka organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan faktor budaya organisasi karena budaya organisasi dapat membentuk pedoman kerja bagi karyawan. Budaya organisasi juga menjadi sebuah pedoman tingkah laku bagi karyawan dalam berperilaku yang dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Lawu *et al.* (2019) berpendapat bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi yang pada dasarnya mengarahkan karyawan pada perilaku yang dianggap benar dan dapat memotivasi serta mengikat setiap karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi akan menjadikan perilaku karyawan terbentuk karena sikap dan kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Baihaqi & Saifudin (2021) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

penelitian Marpaung & Darmawan (2022) menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja yang diciptakan nyaman mungkin dalam aktivitas kerja karyawan dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan dalam suatu organisasi kurang nyaman maka akan menyebabkan para karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerjanya. Menurut Widiyanto *et al.* (2021), lingkungan kerja yang nyaman serta adanya sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Zinni *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Siki (2021) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Suhardi *et al.* (2021), karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, memiliki totalitas serta memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung menjaga keanggotaannya dalam organisasi dan dapat menjadikan karyawan tersebut berperilaku baik serta mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam organisasi. Menurut Nugroho *et al.* (2019) karyawan yang memiliki

komitmen organisasi tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Nashrullah & Saragih (2020) yang menunjukkan hasil komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Baihaqi & Saifudin (2021) menunjukkan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian, fenomena, serta adanya gap penelitian, maka peneliti akan mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu dibidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan membantu organisasi dalam mengetahui informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai kinerja karyawan, serta dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan masukan bagi organisasi dalam pengelolaan karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Teori**

##### **1. Teori Atribusi**

Teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini yaitu teori atribusi karena teori tersebut menjelaskan mengenai sebab dari berbagai perilaku yang menimpa seseorang. Teori atribusi pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dari diri seseorang dan kekuatan eksternal dari luar diri seseorang. Heider (1958) mengemukakan teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai penyebab perilaku dari seseorang yang ditentukan apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Sedangkan Kelley (1972) mengembangkan teori atribusi yang mengacu kepada penyebab sesuatu kejadian atau hasil dari persepsi individu. Dimana seseorang membuat kesimpulan sebab akibat untuk menjelaskan mengapa individu berperilaku dengan cara tertentu. Hal tersebut berkaitan dengan persepsi sosial dan persepsi individu. Kemudian Weiner (1974) mengembangkan teori atribusi yang lebih menekankan pada pencapaian. Menurut Weiner, faktor-faktor penting yang mempengaruhi atribusi adalah kemampuan, upaya atau usaha, kesulitan tugas, dan keberuntungan.

Teori atribusi menjelaskan mengenai situasi atau peristiwa di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial dimana terdiri atas atribusi internal dan atribusi eksternal. Atribusi internal merupakan



penyebab yang bersumber dari dalam diri seseorang yang mengacu pada aspek perilaku individual seseorang yang ada dalam diri, contohnya komitmen, kepribadian, motivasi, persepsi diri dan kemampuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku individual seseorang yang ada dalam diri dapat merubah tingkah laku seseorang. Sedangkan atribusi eksternal merupakan penyebab yang bersumber dari luar diri seseorang yang mengacu pada aspek lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku individual, contohnya budaya, lingkungan, pandangan masyarakat, nilai-nilai sosial, dan kondisi sosial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan-kekuatan lingkungan yang berasal dari luar dapat merubah tingkah laku seseorang.

Teori atribusi menyatakan bahwa atribut internal meliputi komitmen organisasi. Sedangkan atribut eksternal meliputi budaya organisasi dan lingkungan kerja. Atribut internal dan eksternal secara bersama-sama dapat menentukan perilaku seseorang. Dalam teori atribusi, atribusi internal ataupun atribusi eksternal dinyatakan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang terhadap kerjanya.

Penelitian ini menggunakan dasar teori atribusi sebagai dasar analisis dikarenakan teori atribusi dapat membantu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, karena teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang karyawan berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, sehingga dalam setiap kejadian, penanganan yang dibutuhkan juga berbeda-

beda. Dengan menggunakan teori atribusi untuk mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan akan membantu proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi.

## **2. Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017: 9) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan Nawawi (2013: 212) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika, tidak melanggar hukum dan legal. Menurut beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Dalam organisasi penilaian atau pengukuran nilai kinerja karyawan perlu dilakukan karena melalui pengukuran nilai kinerja karyawan, organisasi diharapkan dapat mengetahui kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu sehingga kegiatan dan program dapat diukur dan dievaluasi. Pengukuran nilai kinerja karyawan berarti meninjau hasil pekerjaan yang

telah dicapai karyawan dimasa sekarang atau dimasa lalu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Karyawan akan dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila terdapat kesamaan antara hasil pekerjaan yang telah dilakukan dengan standar kerjanya. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 189), yaitu:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan stimulus bagi karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang menimbulkan perasaan senang dan bersemangat.
- b. Kepemimpinan, merupakan sesuatu yang melekat pada diri atasan mengenai bagaimana mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.
- c. Gaya kepemimpinan, merupakan suatu cara atau tindakan atasan mengenai bagaimana cara memimpin serta memerintah bawahannya.
- d. Budaya organisasi, merupakan pedoman yang dianut, dilaksanakann dan ditaati bersama oleh anggota organisasi.
- e. Kepuasan kerja, merupakan rasa puas yang dirasakan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaanya.
- f. Lingkungan kerja, merupakan segala sesuatu yang meliputi situasi atau kondisi disekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan.
- g. Loyalitas, merupakan sikap setia karyawan untuk menetap serta patuh

terhadap organisasi.

- h. Komitmen, merupakan suatu kondisi ketika karyawan selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai aturan yang ada dalam organisasi.
- i. Disiplin kerja, merupakan perilaku karyawan secara sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerjanya.
- j. Keahlian dan kemampuan, merupakan kompetensi yang dimiliki karyawan yang akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- k. Pengetahuan, merupakan wawasan yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaannya.
- l. Rancangan kerja, merupakan rencana kerangka kerja yang dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- m. Kepribadian, merupakan karakter atau ciri khas yang dimiliki oleh setiap karyawan.

### **3. Budaya Organisasi**

Rivai & Mulyadi (2012: 374) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku dan membuat keputusan yang dapat mengarahkan tindakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Robbins & Coulter (2012: 80) menyatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dapat memengaruhi cara mereka bertindak. Menurut

beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut dan dilaksanakan bersama yang menjadi pedoman untuk bertindak oleh anggotanya dan menjadi pembeda dari organisasi lain.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal jika budaya organisasi diciptakan, dipertahankan, diperkuat, dan diperkenalkan kepada para anggota organisasi mengenai nilai-nilai dan standar perilaku organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga budaya organisasi dapat membantu karyawan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi serta dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Terdapat empat fungsi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2013: 34), yaitu:

- a. Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
- b. Menciptakan komitmen berdasarkan kepentingan organisasi bukan kepentingan masing-masing individu.
- c. Mempersatukan organisasi dan meningkatkan kestabilan sistem sosial.
- d. Membentuk perilaku sehingga membantu para anggota organisasi dalam memahami lingkungan mereka.

#### **4. Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2013: 23) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah karyawan yang di

dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang dapat digunakan dalam aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sedangkan Sunyoto (2012: 43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang dimana terdapat sejumlah karyawan atau sekelompok karyawan yang di dalamnya terdapat beberapa sarana dan prasarana pendukung yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi semua yang berada di sekitar karyawan dalam aktivitas kerjanya, baik yang berbentuk fisik atau nonfisik, yang dapat memberikan dampak terhadap karyawan dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dapat menimbulkan rasa puas bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan setia kepada organisasi. Sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan tenang, optimal, produktif, dan setia terhadap organisasi.

Terdapat dua jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013: 21), yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik, adalah bentuk fisik yang terdapat di sekitar

tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- b. Lingkungan kerja non fisik, adalah kondisi dan keadaan berupa suasana kerja dimana terjadi hubungan atau komunikasi vertikal serta hubungan horizontal.

## **5. Komitmen Organisasi**

Griffin (2014: 15) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan dalam suatu organisasi mengenal dan terikat pada organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan Robbins & Timothy (2008: 100) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi tempatnya bekerja dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesetiaan anggota organisasi dalam mempertahankan keanggotaannya dan proses menunjukkan perhatian kepada organisasi yang bersedia berusaha keras dalam mewujudkan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi timbul dengan didasari kepercayaan dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi diharapkan dapat menjadikan karyawan bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha bertahan dan tetap menjadi

anggota organisasi serta berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi melalui kinerja individu maupun kelompok sehingga tujuan organisasi tercapai.

Menurut Hasibuan (2014: 78), komitmen organisasi terbentuk dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kesadaran, merupakan kondisi yang dialami seseorang dengan berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan dalam diri.
- b. Aturan, merupakan sebuah pedoman dalam melakukan suatu tindakan dan perbuatan yang berguna untuk mengatur dan mengarahkan semua yang terdapat dalam organisasi.
- c. Organisasi, merupakan dorongan untuk mencapai kepentingan bersama dari tiap anggota organisasi.
- d. Pendapatan, merupakan imbalan hasil yang diterima oleh individu setelah memberikan pengorbanan baik tenaga, pikiran dan waktu kepada organisasi.
- e. Kemampuan dan keterampilan, merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- f. Sarana pelayanan, merupakan sarana dan prasarana kerja yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan.

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini perlu dilakukan beberapa peninjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu



yang berkaitan dengan hubungan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

Kholilah *et al.* (2021) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Proportionate Random Sampling*. Penentuan sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang menggunakan persentase kesalahan sebesar 10% dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Penelitian menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pakpahan *et al.* (2021) meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah staf PDAM Tirtanadi Cabang Medan Padang Bulan yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *sampling jenuh*. Penelitian menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Marimin & Santoso (2020) meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Surakarta yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *total sampling technique*. Penelitian menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sari & Realize (2020) meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PT Nissin Kogyo Batam departemen *battrey* yang berjumlah 256 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Penelitian menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adha *et al.* (2019) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Penelitian menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sihaloho & Siregar (2019) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Super Setia Sagita Medan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Penelitian menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Romadhona & Wahyuningtyas (2019) meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Populasi penelitian adalah karyawan Bank bjb Kantor Cabang Tamansari Bandung yang berjumlah 160 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling* dengan hasil perhitungan diperoleh sampel berjumlah 115 responden.

Penelitian menunjukkan hasil komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meutia & Husada (2019) meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KOPEL BULOG yang berjumlah 133 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *random sampling*. Hasil perhitungan, jumlah sampel adalah 100 responden. Penelitian menunjukkan hasil budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Burhannudin *et al.* (2019) meneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan non-medis di RSIB yang berjumlah 122 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel 55 responden. Teknik pendistribusian responden menggunakan *quota sampling* yaitu salah satu teknik *non-probability sampling*. Penelitian menunjukkan hasil lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Latief *et al.* (2019) meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja di BPJS Kesehatan Cabang Langsa yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling* menggunakan *sampling jenuh* dimana seluruh

populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan teori-teori dan beberapa penelitian yang sudah dilakukan, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yang akan diujikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang dijabarkan adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yaitu keyakinan dalam diri individu akan nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku, situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerja setiap individu dan juga keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi dengan menerima nilai-nilai yang terdapat di dalamnya dalam hal ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dapat memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins & Coulter, 2012: 80). Sehingga kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang dapat digunakan untuk

mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2013: 23). Sehingga perhatian dari organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya adalah komitmen organisasi yang merupakan suatu kondisi dimana karyawan memihak kepada organisasi dan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Timothy, 2008: 100). Sehingga karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan dapat menjaga keanggotaannya untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019) didapatkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marpaung & Darmawan (2022) didapatkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frimayasa & Lawu (2020) didapatkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H1: Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang

yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yaitu keyakinan dalam diri individu akan nilai-nilai dan norma yang dianut bersama dan dijadikan sebagai pedoman tingkah laku dalam hal ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi diperlukan oleh organisasi sebagai pembentuk pedoman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Susanto, 2006: 109). Budaya organisasi menjadi pedoman untuk bertindak oleh anggotanya dan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Sehingga kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi yang kuat mampu mendorong kinerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi & Saifudin (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggota organisasi, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siki (2021) dan Lawu *et al.* (2019) didapatkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yaitu kondisi fisik maupun non-fisik disekitar karyawan dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Menurut Suparman (2020) lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perhatian dari organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zinni *et al.* (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Semakin baik lingkungan kerja akan berdampak terhadap kuatnya kinerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholilah *et al.* (2021) dan Burhannudin *et al.* (2019) didapatkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga dalam penelitian dapat

dirumuskan sebagai berikut:

**H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yaitu keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi dengan menerima nilai-nilai dan norma yang terdapat di organisasi dalam hal ini adalah komitmen organisasi. Menurut Nugroho *et al.* (2019) karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nashrullah & Saragih (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha dengan keras dalam meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latief *et al.* (2019) dan Romadhona & Wahyuningtyas (2019) didapatkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis keempat dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

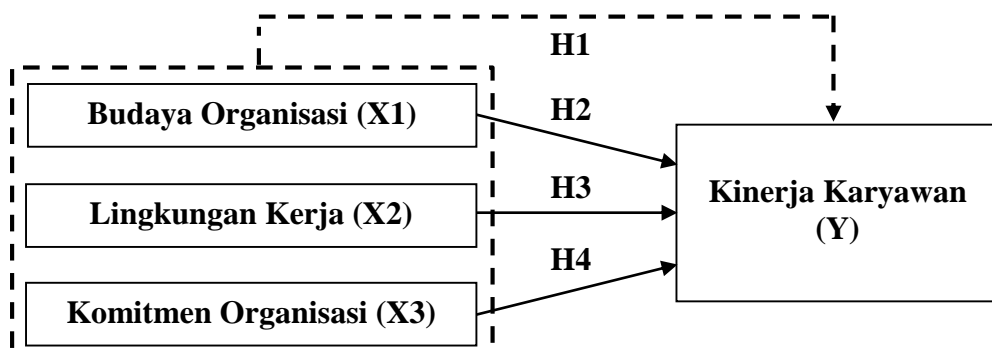
**H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**



#### D. Model Penelitian

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan juga perumusan hipotesis, dapat disusun model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



**Keterangan:** - - - - -> : Simultan

—————> : Parsial

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah umum dari suatu penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 167). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang yang berjumlah 134 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2017: 168). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena untuk mendapatkan tingkat kesalahan yang lebih kecil. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 134 responden.

#### **B. Jenis Penelitian dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan metode matematis yang sebagian dihitung dengan statistik (Sugiyono, 2017: 13). Pendekatan kuantitatif dipakai untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung

dengan memberikan data kepada responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan membagikan kuesioner untuk mendapatkan data mengenai variabel yang akan diteliti yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017: 250).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang. Isi yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. Deskripsi/identitas responden, yang berisi pertanyaan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.
2. Pernyataan kuesioner, yang berisi tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

### **D. Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017: 199). Dengan skala likert, variabel dalam penelitian dijabarkan menjadi indikator variabel.

Indikator variabel digunakan untuk menyusun pernyataan kuesioner. Pernyataan kuesioner kemudian dibagikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban adalah kesesuaian antara keadaan responden dengan pernyataan kuesioner yang diajukan dengan cara memberi tanda (✓) pada lembar jawab kuesioner. Jawaban masing-masing pernyataan kuesioner terdapat skor yang berbeda. Kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS): skor 1
2. Tidak Setuju (TS): skor 2
3. Netral (N): skor 3
4. Setuju (S): skor 4
5. Sangat Setuju (SS): skor 5

## **E. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan persepsi responden terhadap hasil kerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Variabel kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 233) mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

## **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan persepsi responden terhadap sistem nilai yang dianut bersama dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melakukan aktivitas dalam organisasi.

Variabel budaya organisasi menurut Siagian (2009: 198) mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri
- b. Keagresifan
- c. Kepribadian
- d. Performa
- e. Orientasi tim

## **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan persepsi responden terhadap semua keadaan yang terdapat disekitar karyawan baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 27) mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penerangan cahaya
- b. Kondisi udara
- c. Ruang gerak yang cukup
- d. Keamanan dalam bekerja
- e. Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya

#### **4. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan persepsi responden terhadap keinginan yang kuat untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi dengan melakukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan organisasi disertai keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Variabel komitmen organisasi menurut Priansa (2018: 239) mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif: hubungan emosional anggota terhadap organisasi
- b. Komitmen Berkelanjutan: kebutuhan anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi
- c. Komitmen Normatif: kewajiban anggota untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi

#### **F. Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya jawaban responden atas pernyataan suatu kuesioner yang berasal dari indikator-indikator variabel dalam penelitian. Hasil pengujian dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam penelitian oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan bantuan program statistik SPSS. Teknik *Pearson Correlation* yaitu mengkorelasikan nilai tiap item

dengan nilai seluruhnya. Analisis uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dapat ditentukan dengan rumus  $df = n - 2$ . Dimana  $df$  adalah *degree of freedom* (derajat kebebasan) dan  $n$  adalah jumlah responden. Adapun nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka kuesioner dikatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka kuesioner dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau memberikan hasil yang relatif sama jika penelitian tersebut dilakukan kembali pada subjek yang sama (Ghozali, 2018: 45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program statistik SPSS. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar 0,7 maka pernyataan kuesioner dinyatakan konsisten atau variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,7 maka pertanyaan kuesioner dinyatakan tidak konsisten atau variabel dinyatakan tidak reliabel. Dasar penggunaan nilai kritis *Cronbach Alpha* 0,7 karena jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian konfirmasi.

## G. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat untuk mengukur arah dan pengaruh variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018: 96). Hasil analisis regresi terdiri dari koefisien untuk setiap variabel independen. Analisis regresi linear berganda dalam sebuah penelitian digunakan sebagai alat untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS. Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$  : Lingkungan Kerja

$X_3$  : Komitmen Organisasi

$Y$  : Kinerja Karyawan

$e$  : Error Estimate

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji $R^2$ (*R Square*)

Uji  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan



variabel dependen (Ghozali, 2018: 101). Uji *R Square* menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji *R Square* dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS. Nilai *R Square* memiliki rentang nilai antara nol sampai satu. Nilai *R Square* yang kecil atau mendekati nol menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen kecil. Sedangkan nilai *R Square* yang besar atau mendekati satu menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen besar.

## 2. Uji F

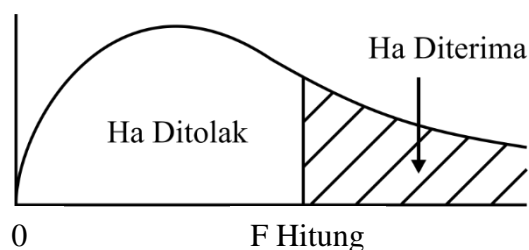
Uji F digunakan sebagai alat untuk mengukur dan menguji seberapa besar pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Uji F dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F tabel dapat ditentukan dengan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ . Dimana *df* adalah *degree of freedom* (derajat kebebasan), *k* adalah jumlah variabel dalam penelitian dan *n* adalah jumlah responden. Adapun nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak,

yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Gambar 3.1**  
**Kurva Uji F**

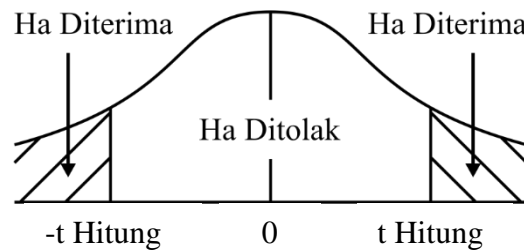


### 3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 99). Uji t dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS. Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel. Nilai t tabel dapat ditentukan dengan rumus  $df = n - k$ . Dimana  $df$  adalah *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel dalam penelitian. Adapun nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Gambar 3.2**  
**Kurva Uji t**



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 134 responden yang merupakan pegawai di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang. Hasil analisis data yang sudah di lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kekurangan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya. Keterbatasan penelitian yaitu sampel yang digunakan hanya terbatas pada Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan

sebagai dasar generalisasi variabel kinerja karyawan secara keseluruhan di Kementerian ATR/BPN.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, dapat diusulkan beberapa saran, antara lain:

#### **1. Bagi Akademisi**

Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel yang digunakan dengan memperluas wilayah penelitian, serta bisa menambahkan variabel baru seperti gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Organisasi**

Diharapkan Kementerian ATR/BPN Kabupaten Magelang dapat meningkatkan perhatian terhadap beberapa faktor mengenai kinerja karyawan. Organisasi diharapkan mampu meningkatkan dan menanamkan toleransi antar anggota dalam organisasi, menambah fasilitas pendukung dan meningkatkan pencahayaan dan suhu udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan serta menciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Dengan meningkatkan perhatian terhadap beberapa hal tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Intervening. *JIMEBIS*, 2(1), 10–22.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Fathoni, M. I., Indrayani, Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 163–175.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium*, 9(1), 36–47.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kelley, H. (1972). *The Process of Causal Attribution*. *American Psychologist*. 28[2]: 107-128.
- Kencana, P. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 42–57.
- Kholilah, Gergita, A. P., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon

Medica Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi*.

Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 43–48. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>

Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Vol*, 3(2), 11–20.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(03), 703–708.

Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–126.

Nashrullah, Z. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh *Coaching* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 138–153.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Nugroho, G., Zulfadil, & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Egasuti Nasakti Di Petapahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(3), 547–559.

Pakpahan, D. D., Hutabarat, N. H., Dearn, A. P., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. *JIMEA*, 5(2), 1431–1445.

Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education.

- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persadan.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Organizational Behaviour*. Gramedia.
- Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 24–30.
- Sari, J., & Realize. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(2), 27–34.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siki, D. D. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902–1914.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA*, 4(2), 1117–1124.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 21–36.
- Susanto. (2006). *Strategi Organisasi*. Amara Books.
- Weiner, B. (1974). *Achievement Motivation and Attribution Theory*. General Learning Press.
- Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Motivasi



Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 143–150.

Zinni, Siregar, D. R., Yoshepine, D. C., & Simanjuntak. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *JIMEA*, 5(2), 667–689.