

FASILITAS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA (KUD) BINA USAHA KABUPATEN DHARMASRAYA

Khairun A Roni¹, Ratna Afriani²

¹Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

khairunaroni2@gmail.com¹, ratnaafriani89@gmail.com²

ABSTRAK

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya secara parsial dan secara simultan. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 48 orang (*Sampling Jenuh*). Hasil penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil $R^2 = 0,775$ didapatkan bahwa kontribusi fasilitas kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 77,5%, kategori kuat. Hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan perlengkapan kerja karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide baru agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

Abstract: The purpose of this study was to determine the significant influence between work facilities and organizational culture on employee performance at KUD Binan Usaha Dharmasraya Regency partially and simultaneously. The total population is 48 people and the sample is 48 people with the sampling method using Saturated Sampling. The *t*-test shows that the work facilities variable with employee performance shows that *t*count = 7.474 is greater than *t*table = 2.014 at a significance level of 0.05, then H_0 is rejected. H_a is accepted and the organizational culture variable with employee performance shows that *t*count = 5.719 is greater than *t*table = 2.014 at a significance level of 0.05 then H_0 is rejected. H_a is accepted, it can be concluded that organizational culture has a significant effect on employee performance. Based on the *F* test, the *F*count value is 77.549 and *F*table is 3.20, this means that the variables of work facilities and organizational culture have a significant effect on employee performance variables. Based on the results of $R^2 = 0.775$, this means that work facilities (X_1), organizational culture (X_2) on employee performance (Y) are 77.5% and the remaining 22.5% can be explained by other factors outside of this study.

Keywords: *Work Facilities; Organizational culture; Employee performance*

Article History:

Received: 27-12-2021

Revised : 11-01-2022

Accepted: 20-01-2022

Online : 23-01-2022



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktivitas organisasi, dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia diharapkan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi.

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adanya peningkatan atas sumber daya manusia menjadi lebih unggul dan berkualitas dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi tempat bernaungnya, (Roni et al., 2018).

Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang Kabupaten Dharmasraya yang merupakan suatu perkumpulan yang terdiri dari orang-orang yang memiliki kebebasan masuk sebagai anggota, dengan kerjasama secara kekeluargaan. Menjalankan usaha untuk mensejahterakan anggotanya yang merupakan bagian dari gerakan ekonomi mandiri pedesaan yang bergerak dibidang pertanian sawit. Pembinaan Koperasi Unit Desa (KUD) juga bertujuan untuk

memperkuat kerangka dasar dan arah pembangunan Koperasi Unit Desa (KUD) sebagai pusat pelayanan dalam tata perekonomian masyarakat didaerah pedesaan yang merupakan bagian integral pembangunan, Dengan adanya fasilitas kerja, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

Adapun fasilitas-fasilitas kerja yang ada di Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang Kabupaten Dharmasraya dapat dilihat pada tabel 1.1.berikut ini:

Tabel 1. Jumlah fasilitas kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang Kabupaten Dharmasraya Tahun 2021

No	Uraian	Jumlah (Unit)
1	Laptop	8
2	Komputer	1
3	Printer	2
4	Case	1
5	Ambulan	1
6	Gleder	1
7	Truck	1
8	Meja	15
9	Kursi	20
10	Lemari	5

Sumber : Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang, Tahun 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang ada di Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha sudah dapat dikatakan sudah cukup memadai, namun masih harus dilakukan penambahan-penambahan fasilitas jika dibandingkan dengan karyawan yang ada dan dengan adanya fasilitas tersebut karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan yang juga didukung dengan budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama.

Adapun budaya organisasi di Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang Kabupaten Dharmasraya berdasarkan indikator dalam penelitian ini dimana seluruh karyawan harus bisa mencurahkan kemampuan kerjanya secara maksimal, Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha menangani pengelolaan Tandan Buah Segar (TBS) yang diperoleh dari masing-masing anggota sesuai lahan masing-masing anggota. . Adapun hasil dari TBS Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha pada tahun 2016 - 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi Tandan Buah Segar (TBS)
Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Tahun 2016-2020

No	Tahun	Target Hasil TBS (Ton)	Realisasi Hasil TBS (Ton)	Persentase (%)
1.	2016	16.560.000	15.574.532	94%
2.	2017	14.600.000	13.654.636	94%
3.	2018	14.500.000	14.231.765	98%
4.	2019	12.600.000	12.673.488	(100%)
5.	2020	8.900.000	6.830.781	77%

Sumber: Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang, 2020

pada tahun 2016, 2017, 2018 dan 2020 tidak mencapai target, dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum bisa dikatakan belum maksimal dimana masih terdapat target hasil TBS belum dapat terealisasi 100%. Hal ini diduga disebabkan kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bisa dikatakan belum sempurna dan segi kuantitas karyawan belum mampu mencapai target hasil TBS 100% dan dari segi ketepatan waktu masih ada target dari hasil TBS yang belum selesai tepat waktunya sehingga masih tertunda untuk bulan berikutnya, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian. , untuk itu

penulis menetapkan judul penelitian ini adalah "Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya".

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Fasilitas

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), "fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi".

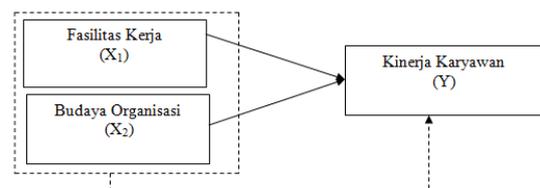
Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Malthis dan Jackson, (2012) kinerja karyawan adalah mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Kerangka Konseptual



Keterangan : — Secara Parsial
 - - - Secara Simultan

Gambar 2.1.
 Skema Kerangka Konseptual Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H₀: Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

Ha: Terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

2. H₀: Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

.Ha: Terdapat pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

METODE PENELITIAN

Metode Pelaksanaan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Daerah Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang yang beralamat di Jalan Lintas Koto Gadang Kenagarian Koto Gadang Kecamatan Koto Besar Kabupaten Dharmasraya. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Nagari Koto Gadang Kabupaten Dharmasraya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 48 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

Devinisi Operasional Variabel

Fasilitas Kerja (X₁)

Segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2010).

Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan

untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2013).

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, 2012).

Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan adalah, Skala pengukuran likert, uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel variabel fasilitas kerja (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan variabel – variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X₁, X₂) adalah besar terhadap variabel bebas (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden

berdasarkan Umur

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 - 30 Tahun	5	10,42
2.	31- 40 Tahun	19	39,58
3.	41- 50 Tahun	24	50,00
4.	= 50 Tahun	0	0
Jumlah		48	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.1 diketahui umur responden yang terbanyak berada pada kelas 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 24 orang responden atau 50%. Dan responden yang terkecil berada pada kelas 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 5 orang atau 5,26 %,

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	40	83,33
2.	Perempuan	8	16,67
Jumlah		48	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 83,33% dan perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 16,67%. Pada KUD Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SLTP	0	0
2.	SLTA	44	91,67
3.	Diploma	0	0
4.	Sarjana (S1)	4	8,33
Jumlah		48	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan paling banyak yaitu SMA yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 91,67% dan yang paling sedikit yaitu pendidikan S1 sebanyak 4 orang atau 8,33%.

Hasil Uji

Uji Vaiditas

Tabel 4.18 Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X ₁)	1	0,813	0,279	Valid
	2	0,730	0,279	Valid
	3	0,660	0,279	Valid
	4	0,626	0,279	Valid
	5	0,751	0,279	Valid
	6	0,574	0,279	Valid
Budaya Organisasi (X ₁)	7	0,735	0,279	Valid
	8	0,609	0,279	Valid
	9	0,708	0,279	Valid
	10	0,836	0,279	Valid
	11	0,688	0,279	Valid
	12	0,823	0,279	Valid
	13	0,811	0,279	Valid
	14	0,855	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,862	0,279	Valid
	16	0,658	0,279	Valid
	17	0,752	0,279	Valid
	18	0,589	0,279	Valid
	19	0,565	0,279	Valid
	20	0,872	0,279	Valid
	21	0,581	0,279	Valid
	22	0,896	0,279	Valid

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa Pearson Correlation adalah lebih besar dari 0,279. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.19 Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kategori
Fasilitas kerja (X ₁)	0,782	0,60	Reliabel/andal
Budaya organisasi (X ₂)	0,888	0,60	Reliabel/andal
Kinerja karyawan (Y)	0,863	0,60	Reliabel/andal

dapat dikatakan bahwa dari 22 item pernyataan yang akan digunakan dapat dikategorikan andal/reliabel sebab memiliki Cronbach's Alpha di atas dari 0,60. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang

tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.20
Pendekatan Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,82663688
Most Extreme Differences	Absolute	0,152
	Positive	0,061
	Negative	-0,152
Test Statistic		0,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,073 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,073 diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05.

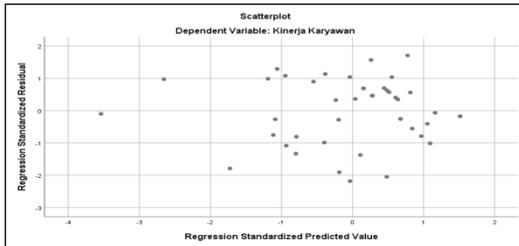
Multikolinearitas

Tabel 4.21. Multikolinearitas

Variabel	Nilai Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Fasilitas kerja (X ₁)	0,811	1,233	Bebas Multikolinearitas
Budaya organisasi (X ₂)	0,811	1,233	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas data variabel Budaya organisasi (X₁) dan fasilitas kerja (X₂) memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hal ini variabel fasilitas kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terbebas dari adanya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas tersebut dalam model regresi linier berganda.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada model regresi linier berganda pada penelitian pada gambar di atas terlihat titik dari semua data penelitian tersebar secara tidak teratur/acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan nilai varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap sehingga tidak terbentuk pola-pola tertentu pada gambar tersebut. Hal ini menunjukkan model regresi linier berganda pada penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, oleh karena itu tahapan pengujian data selanjutnya dapat terus dilakukan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.22
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,351	10,166			6,330	0,000		
Fasilitas Kerja	12,352	1,653	0,587	7,474	0,000		0,811	1,233
Budaya Organisasi	0,419	0,073	0,449	5,719	0,000		0,811	1,233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.22 yakni hasil olahan data regresi linier berganda, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 64,351 + 12,352X_1 + 0,419X_2 + e$$

Analisis bentuk persamaan regresi linier berganda diatas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 64,351 artinya apabila variabel fasilitas kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) mempunyai nilai nol, maka Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 64,351.

- Nilai koefisien regresi dari fasilitas kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) bertanda positif yang berarti bahwa fasilitas kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y)

- Koefisien regresi (X₁) = 12,352 ini mempunyai arti bahwa fasilitas kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap kinerja karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 12,352 satuan.

- Koefisien regresi (X₂) = 0,419 Ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap kinerja karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,419 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.23
Hasil Uji - t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,351	10,166			6,330	0,000		
Fasilitas Kerja	12,352	1,653	0,587	7,474	0,000		0,811	1,233
Budaya Organisasi	0,419	0,073	0,449	5,719	0,000		0,811	1,233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji parsial fasilitas kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai thitung = 7,474 lebih besar dari ttabel = 2,014 pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H₀ ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja (X₁) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji parsial budaya organisasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,719$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4.24 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540,492	2	270,246	77,548	,000 ^b
	Residual	156,820	45	3,485		
	Total	697,313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja

Tabel 4.24 memperlihatkan nilai F hitung adalah 77,548 dengan tingkat signifikansi 0,05. $Df = n - k - 1$ atau $48 - 2 - 1 = 45$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,29. Dimana nilai $F_{hitung} 77,548 > F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.25 Hasil Uji Determinasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,880 ^a	0,775	0,765	1,86679	2,332

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji determinasi (R²) dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan budaya organisasi dapat memberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan sehingga dengan kompetensi dan budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial) fasilitas kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,474$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a , diterima maka dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 5,719$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 77,549$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel

independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan dan berdasarkan uji determinasi (R²) dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan variabel fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dapat memberikan kontribusi dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Porwani (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, dan Lupiyaodi (2008) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu atas Rupik Arofah (2015), menyatakan bahwa menunjukkan bahwa fasilitas kerja pegawai dan budaya organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Dengan demikian fasilitas kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan

beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa kesimpulan yang diambil dari setiap variabel independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) yang dipersepsikan yaitu:

a. Uji parsial fasilitas kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai thitung = 7,474 lebih besar dari ttabel = 2,014 pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H₀ ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji parsial budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai thitung = 5,719 lebih besar dari ttabel = 2,014 pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H₀ ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai Fhitung 77,549 lebih besar dari Ftabel 3,20. Dengan demikian hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

3. Dari hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh Rsquare sebesar 0,775 angka ini menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki

kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Variabel fasilitas kerja indikator yang terendah adalah alat kerja, hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan perlengkapan kerja karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan variabel budaya organisasi indikator yang terendah adalah mencurahkan seluruh kemampuan, hendaknya pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide baru agar tujuan organisasi dapat tercapai. Variabel kinerja karyawan indikator yang paling terendah adalah kuantitas, hendaknya karyawan bersemangat dalam bekerja agar secara kuantitas agar pekerjaan dapat terselesaikan secara keseluruhan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing pak amran dan pak khairun, selanjutnya terima kasih kepada dosen-dosen penguji yang sudah memberikan arahan dan ikut berkontribusi selama penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A., D., & S. (n.d.). *Analisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Senima* 5, 1–9.

Banguela, A., & Hernández, L. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut., 23(3), 202–210.

Effendi, N. I., Murni, Y., Gusteti, Y., & A. Roni, K. (2019). Educational Mismatch and Non-Cognitive Skills of Woman on Board in the Creative Industry: A Literature Review. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences, 1964*, 32–41. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.28004>

Gita, bernhard dan L. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tropica Cocoprime Lelema The Influence Of Individual Characteristics , Competence And Work Facilities To Employees Performance Of Pt . Tropica Cocoprime Lelema. 8(4)*, 332–341.

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1)*, 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>

Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk, 1(1)*, 56–64.

Joseph, C. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Spbu Pohon Pule Rachma. *Jurnal Sosok Volume 8 Nomor 1 Februari 2020. 8*, 22–34.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7(1)*, 35–54.

Maliah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 13(3)*, 82–100.

Moring, G. V, Tewal, B., Pandowo, M. H. C., Tewal, B., & Pandowo, M. H.

- C. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1252–1263. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32965>.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502–1559), 3.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Ramadhan, G. I., Sulistiyani, E., Khakim, L., Bisnis, J. A., & Semarang, P. N. (2019). *The Influence Of Organizational Culture And Work Facility On Employees Performance At The Delivery*. 5(1).
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). *Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy*. 1–10.