

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SELF ABILITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMKM BAROKAH MOJOKERTO

by Dyah Novitasari 1211800070

Submission date: 29-Jul-2022 10:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 1876426734

File name: Manajemen_1211800070_Dyah_Novitasari.docx (84.03K)

Word count: 2780

Character count: 24067

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF ABILITY*
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMKM
BAROKAH MOJOKERTO**

Dyah Novitasari¹⁾, Siti Mujanah^{2*)}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dyahnovitasari74102@gmail.com , sitimujanah@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study talks about the impact of Hierarchical Culture , Self Capacity, and Workplace on Worker Execution at UMKM Barokah Mojokerto. The examination objective to be accomplished is to decide and dissect Authoritative Culture, Self Capacity, and Workplace to some degree or all the while on the exhibition of representatives in UMKM Barokah Mojokerto. This study utilizes quantitative techniques. The populace and test are 60 respondents from all workers of UMKM Barokah Mojokerto. The information source utilizes essential information got straightforwardly from the respondents of UMKM Barokah representatives. The information assortment procedure is a review strategy with a poll instrument.

The consequences of the t-test research show that Hierarchical Culture, Self Capacity, and Workplace to some extent altogether affect worker execution. Also, the aftereffects of the F test show that the factors of Authoritative Culture , Self Capacity, and Workplace at the same time influence the presentation of representatives at UMKM Barokah Mojokerto.

Catchphrases: Hierarchical Culture, Self Capacity, Workplace, Worker Execution

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan bagian dan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan perekonomian secara nasional. UMKM berperan sangat penting dalam mengurangi angka pengangguran, menyediakan lapangan pekerjaan dan mengurangi angka kemiskinan. Dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang ketat, maka pada saat itu SDM tidak dapat dipisahkan dari kualitas dan kemampuan yang ada pada SDM atau perwakilan di asosiasi. SDM sangat penting untuk membuat tujuan dan kemajuan dalam sebuah asosiasi atau organisasi. Agar sebuah asosiasi dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan pekerja yang memiliki kinerja terbaik untuk

mencapai suatu tujuan dalam asosiasi tersebut. Dengan lebih mengembangkan eksekusi pekerja maka akan berdampak baik bagi kemajuan organisasi karena sebuah organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya .

Budaya hierarkis juga merupakan variabel yang signifikan dalam pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja karena budaya otoritatif yang solid akan lebih mengembangkan eksekusi representatif (Siti Mujanah dan IA Brahmasari, 2019). Budaya hierarkis adalah pedoman yang jadi landaasan suatu asosiasi dan menjadi ciri tersendiri, untuk di akui suatu asosiasi dari asosiasi yang berbeda (Robbins, Stephen P dan Judge, 2013).

Terlepas dari faktor budaya otoritatif, kapasitas diri juga diperlukan oleh perwakilan. Kapasitas yang dimiliki dan dimiliki oleh seorang individu sejak lahir atau merupakan konsekuensi dari persiapan atau usaha (Sesuai Robbins dalam Slamet Raharjo, dkk, 2016). Kapasitas adalah kemampuan bawaan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu secara sungguh-sungguh atau intelektual yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan nyata (Sesuai Soehardi dalam Imam Muazansyah, 2018).

Tempat kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena tempat kerja yang nyaman dapat memberikan rasa aman kepada perwakilan dan perwakilan dapat bekerja dengan baik, jika tempat kerja tidak memuaskan dapat menurunkan kinerja perwakilan. Menurut Sedarmayanti (2017), tempat kerja adalah tempat untuk berbagai pertemuan di mana terdapat beberapa kantor pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kemajuan suatu organisasi atau asosiasi tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan pekerja yang hebat. Dari persepsi di daerah menunjukkan bahwa penyajian perwakilan pada UMKM Barokah di Mojokerto masih belum ideal, hal ini terlihat dari beberapa pekerja di UMKM Barokah yang justru datang terlambat saat masuk kerja dan berkunjung saat bekerja. jam. Terlebih lagi, ketiadaan kapasitas kerja di UKM Barokah dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Kapasitas kerja berhubungan dengan kemampuan, informasi dan keterlibatan dengan permintaan untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat. Begitu juga dengan kondisi iklim kerja, misalnya pencahayaan, suhu udara dapat membuat para pegawai tidak

termotivasi untuk bekerja dan kurang nyaman dalam bekerja.

Mengingat kekhasan di atas, penting untuk mengetahui apakah budaya hierarkis, kapasitas diri dan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di UKM Barokah Mojokerto.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya hierarkis adalah suatu keyakinan, keyakinan, nilai dan kecenderungan yang dianut dan dilakukan dalam suatu pergaulan. Budaya hierarkis harus diterapkan dalam suatu asosiasi mengingat budaya hierarkis yang kokoh akan semakin mengembangkan eksekusi pekerja.

Budaya hierarkis menurut Fahmi (2016) budaya otoritatif adalah kecenderungan yang berlangsung secara konsisten dan diterapkan serta dimanfaatkan dalam latihan kerja sebagai pendorong untuk menggarap sifat pekerjaan wakil dan kepala otoritatif.

Menurut Luthans dalam Yohanes SWP dan Siti Mujanah (2019) budaya hierarkis adalah desain ide penting yang dididik kepada tenaga kerja pemula agar menjadi pengalaman dan bekerja secara akurat dari hari ke hari.

Menurut Sutrisno dalam Siti Mujanah, dkk, (2020) budaya hierarkis adalah keyakinan, anggapan, peraturan yang ditetapkan harus di pegang teguh oleh semua anggota perkumpulan pedoman menangani masalah dihadapi. muncul di organisasi.

Dapat disimpulkan budaya suatu organisasi ialah keyakinan yang di pegang teguh secara terus menerus semua anggota asosiasi dan diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti yang di ungkapkan Robbins dalam Sudarmanto (2014 penanda dalam budaya hierarkis, khususnya:

1. Perkembangan dan ketabahan menghadapi tantangan, secara spesifik sejauh mana pekerja didorong untuk berdaya cipta dan berusaha menghadapi tantangan.
2. Perhatikan kehalusan, untuk lebih spesifik sejauh mana perwakilan melakukan akurasi, pemeriksaan, dan perhatian terkait kehalusan.
3. Arah hasil, khususnya tingkat di mana dewan meniadakan tambahan hasil dari pada proses dan langkah yang di tempuh untuk mendapatkan hasil.
4. Arahan individu, khususnya sebagaimana keputusan pimpinan. mempertimbangkan dampak di asosiasi.
5. Arahan kelompok , khususnya sebagaimana pelatihan pekerja di asosiasi berada dalam sekumpulan sebagai lawan.
6. Forcefulness , khususnya sejauh mana individu imajinatif, kuat dan kejam sebagai lawan dari longgar.
7. Kekuatan, sejauh mana pelaksanaan asosiasi dengan menonjolkan, mengikuti keadaan dalam kaitannya dengan perkembangan organisasi.

Berdasarkan kajian yang diarahkan oleh Siti Mujanah, Siti Nurul Aini, dan Candraningrat (2020), yang berencana menelusuri kaitan antara terobosan otoritas, kondisi kerja, dan budaya otoritas pada eksekusi pekerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan informasi adalah melalui review dengan survey. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya hierarkis mempengaruhi eksekusi pekerja.

Self Ability

Kapasitas merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan konsekuensi dari persiapan atau usaha (Sesuai Robbins dalam Slamet Raharjo, dkk, 2016). Kapasitas adalah sesuatu yang diperlukan setiap perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk lebih mengembangkan kinerja perwakilan.

Kapasitas adalah kemampuan bawaan dalam diri individu untuk mencapai sesuatu yang benar-benar atau intelektual sejak lahir belajar, dan sebenarnya. (Menurut Soehardi dalam Imam Muazansyah, 2018).

Menurut Robbins dan Judge dalam Eva Rachmawati, Siti Mujanah dan Wiwik Ratnaningsih (2018) kemampuan (ability) karyawan adalah kemampuan seorang individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada dasarnya terstruktur dari dua instrumen kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Ability* adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu.

Penelitian menurut Raharjo, Paramita & Warso (2016) tanda-tanda kapasitas diri mencakup hal-hal berikut :

1. Pengetahuan (knowledge)
Pengetahuan Informasi adalah landasan untuk membangun kemampuan dan kapasitas..
2. Pelatihan (*training*)
Pelatihan adalah interaksi instruktif saat yang menggunakan metodologi metadis dan terkoordinasi sehingga spesialis non-administratif menguasai

informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan eksplisit.

3. Pengalaman (*experience*)

Pengalaman Tingkat dominasi informasi dan kemampuan individu dalam pekerjaannya yang dapat diperkirakan dari rentang panjang administrasi dan tingkat informasi dan kemampuan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*skill*)

Abilities Kapasitas individu untuk mendominasi pekerjaan, menguasai instrumen dan menggunakan mesin dengan mudah

5. Kesanggupan Kerja

Capacity to Work Kondisi dimana seorang perwakilan merasa siap untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan eksplorasi yang dipimpin oleh Abellia Permatasari dan Siti Mujanah (2021), penelitian ini berencana untuk menguji pengaruh Self Capacity, Remuneration, dan Self Viability terhadap Representative Execution di PT. Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Populasi dan pengujian adalah 85. Sumber informasi dalam penelitian ini memanfaatkan informasi penting yang diperoleh secara langsung dari responden pekerja melalui struktur google. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Self Capacity pada dasarnya mempengaruhi eksekusi representatif.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah tempat para perwakilan menjalankan tanggung jawab mereka sehari-hari. Tempat kerja yang baik dapat memberikan keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja untuk perwakilan dan perwakilan dapat bekerja dengan baik, jika tempat kerja tidak memadai dapat mengurangi kinerja pekerja.

Tempat kerja merupakan salah satu variabel penting dalam menetapkan pelaksanaan yang representatif mengingat tempat kerja mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan bekerja pada pelaksanaan hirarkis (Heny Sidanti, 2015).

Menurut Nitisemito dalam Delvin Alexasander Gunawan, Siti Mujanah, Murgiyanto (2018), tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perwakilan yang dapat mempengaruhi presentasi usaha yang diserahkan kepada mereka, misalnya dengan sistem kontrol iklim (AC), pencahayaan yang cukup, dll

Dapat diduga tempat bekerja ialah keadaan di sekeliling wakil yang bisa mempengaruhinya dalam mengerjakan yang dibebankan.

Sesuai Afandi (2018), menyatakan bahwa tempat kerja diperkirakan melalui penanda yang menyertainya:

1. Pencahayaan

Pelepasan cahaya yang memadai secara akurat akan membangun efektivitas kerja perwakilan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, melakukan lebih sedikit kesalahan dan mata mereka tidak cepat lelah.

2. Warna

Ragam merupakan salah satu variabel penting untuk membangun efektifitas kerja para perwakilan, terutama keragaman akan mempengaruhi keadaan psikologis mereka dengan memanfaatkan keragaman yang tepat di dinding ruangan dan perangkat yang berbeda, kesenangan dan ketenangan kerja para perwakilan akan tetap terjaga dengan.

3. Udara

Mengenai faktor udara, seberapa sering suhu udara dan berapa banyak uap air di udara.

4. Suara

Untuk mengatasi kegaduhan, penting untuk menempatkan instrumen yang memiliki suara yang jelas, misalnya mesin tik telepon, berhenti sepeda motor, dan lain-lain. Di ruangan yang luar biasa, agar tidak mengganggu ahli yang berbeda dalam menyelesaikan kewajibannya.

Mengingat eksplorasi yang dipimpin oleh Alvin Fitrihady (2020), yang berencana untuk memutuskan dampak setengah jalan dan sinkron dari budaya hierarkis dan tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan. Prosedur pemilihan informasi menggunakan polling. Populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang perwakilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi eksekusi pekerja.

Kinerja Karyawan

Eksekusi dicirikan sebagai kemampuan pekerja untuk melakukan suatu keahlian tertentu, eksekusi representatif sangat penting, mengingat dengan pameran ini akan diketahui sejauh mana kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepada mereka. (Sinambela, 2018).

Menurut Khaerul Umam dalam Siti Mujanah, dkk, (2020) pelaksanaan pengertian dari akibat kerja antara kualitas dengan jumlah dari wakil individu atau pertemuan dalam menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas yang diperoleh dari pengalaman dan kerinduan yang berkembang. untuk berhasil.

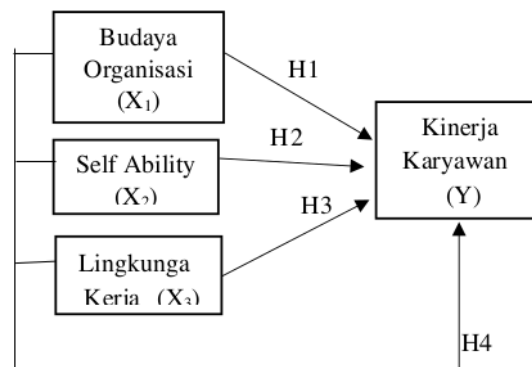
Menurut Mangkunegara dalam Siti Mujanah, dkk, (2020) pelaksanaan adalah hasil yang diperoleh wakil-wakil dalam melakukan pekerjaannya baik secara kualitas maupun jumlah dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban dan kewajiban yang diberikan kepada organisasi.

Sehingga cenderung dianggap bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari karya yang telah diselesaikan dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sesuai Mathis dan Jackson di Hendro (2018), petunjuk eksekusi representatif adalah :

1. Kuantitas Alamat hasil yang dikomunikasikan dengan kata-kata, misalnya, jumlah , unit , jumlah siklus gerakan yang diselesaikan oleh pekerja, dan jumlah latihan yang dibuat.
2. Kualitas Sifat pekerjaan diperkirakan oleh kesan perwakilan tentang sifat pekerjaan yang diberikan dan kesempurnaan penugasan pada kemampuan dan kapasitas pekerja.
3. Keandalan Keandalan diperkirakan dari pandangan perwakilan dari suatu gerakan yang selesai menuju fajar umat manusia sampai menjadi hasil .
4. Kehadiran perwakilan di organisasi meski itu datang bekerja, pulang , persetujuan, atau tanpa data yang semuanya mempengaruhi pameran pekerja.
5. Kapasitas untuk Bekerja Sama adalah kapasitas individu bekerja sama bersama individu lain untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang sudah di berikan untuk mendapatkan kemudahan penggunaan dan hasil yang paling memuaskan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Mengingat penyelidikan hipotesis dan sistem perhitungan, spekulasi pemeriksaan ini dapat direncanakan sebagai berikut:

H1 = Budaya hierarkis secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja.

H2 = Kapasitas diri secara keseluruhan mempengaruhi eksekusi representatif.

H3 = Tempat kerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja.

H4 = Budaya otoritatif, kapasitas diri, dan tempat kerja selama ini mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.

TEKNIK PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan kuantitatif. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber inform³² yang esensial. Sedangkan contoh yang diambil dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode perendaman contoh yaitu seluruh perwakilan di UMKM Barokah Mojokerto yang berjumlah 60 orang. Informasi dikumpulkan menggunakan strategi studi dengan instrumen jajak pendapat, tanggapan responden diklasifikasikan dengan ukuran Likert 1-5, khususnya faktor kesengajaan digunakan sebagai alasan untuk memesan hal-hal pertanyaan dan responden didekati untuk memberikan jawaban.

HASIL PENYELIDIKAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dinyatakan substansial jika nilai yang diperoleh melebihi nilai r-tabel, yaitu 0,254. Setelah dilakukan uji hubungan, kebetulan hasil r hitung lebih menonjol daripada r tabel

sehingga cenderung dinyatakan bahwa semua hal yang ditanyakan dalam survei dinyatakan substansial.

Konsekuensi dari uji ketergantungan menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan dari keseluruhan pertanyaan yang menjadi variabel, di ulas³³ ini menunjukkan bahwa Cronbach Alpha lebih menonjol dari 0,60 sehingga setiap pertanyaan yang mbingkai setiap variabel seharusnya dapat diandalkan (dapat diandalkan).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ujian keteraturan mengharapkan memutuskan apa faktor bebas dan faktor subordinat secara teratur disesuaikan atau tidak.

Tabel 1 Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov - Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std . Deviation	2.34130833
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.036
Test Statistic		.042
Asymp . Sig . (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal .		

Hasil dari uji biasa menunjukkan bahwa informasi dalam ulasan ini memiliki penyebaran yang khas berdasarkan nilai Asym³¹ Tanda tangan. (2-diikuti) dari 0,200 lebih penting dari 0,05 (5%) sehingga sangat mungkin dianggap bahwa informasi didapat dari penelitian yang ini biasanya tersebar.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan memutuskan apa informasi menunjukkan nyata atau tidak nyata multikolinearitas antar faktor.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

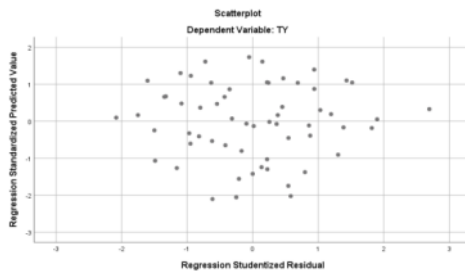
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0.483	2.072
Self Ability (X2)	0.347	2.882
Lingkungan Kerja (X3)	0.382	2.617

Menunjukkan konsekuensi pendugaan multikolinearitas yang seharusnya ²⁴ dilihat dari hasil VIF, dimana setiap variabel memiliki nilai resistansi lebih dari 0,10 dan nilai VIF <10 sehingga hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada tinjauan ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas direncanakan untuk menguji apakah pada model relaps terdapat disparitas perubahan dari residual persepsi yang satu ke persepsi yang lain.

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas



Menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena fokus berpencar ke atas juga ke bawah angka 0 pivot Y.

Uji Regresi Linier Berganda

²⁸ Regresi linier langsung yang berbeda digunakan untuk mengukur seberapa besar

pengaruh antara faktor bebas dan variabel terikat.

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4.005	3.028		1.323	.191
TX1	.232	.067	.341	3.434	.001
TX2	.285	.110	.304	2.598	.012
TX3	.364	.130	.312	2.803	.007

a. Dependent Variable: TY

Menunjukkan konsekuensi pemeriksaan informasi yang dapat terbentuk pada kondisi relaps:

$$Y = 4.005 + 0.232 X1 + 0.285 X2 + 0.364 X3 + e$$

- 1 Konstanta (a) = 4,005 menunjukkan bahwa jika faktor budaya hierarkis, kapasitas diri, dan tempat kerja bersifat tetap atau konsisten, maka pada saat itu variasi perubahan variabel dependen pada pelaksanaan pekerja secara umum akan positif.
- 2 Nilai koefisien budaya organisasi (b1) = 0.232 menunjukkan jika budaya organisasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.232 dengan dugaan variabel lain tetap atau konstan.
- 3 Nilai koefisien self ability (b2) = 0.285 menunjukkan jika self ability mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.285 dengan dugaan variabel lain tetap atau konstan.
- 4 Nilai koefisien tempat kerja (b3) = 0.364 menunjukkan jika tempat kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.364 dengan dugaan variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel secara parsial.

Variabel budaya organisasi menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 3.434 yang menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} 1.673 sedangkan nilai signifikansinya 0.001 kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *self ability* menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 2.598 yang menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} 1.673 sedangkan nilai signifikansinya 0.012 kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa *self ability* berpengaruh sangat baik dan signifikan untuk kinerja semua karyawan.

Variabel tempat kerja menyatakan bahwa sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja menunjukkan t_{hitung} sebesar 2.803 yang menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} 1.673 sedangkan nilai signifikansinya 0.007 kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F berguna untuk mencari tahu apakah variabel independen secara bersamaan simultan mempengaruhi variabel dependen.

3
Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.019	3	290.006	51.571	.000b
	Residual	314.914	56	5.623		
	Total	1184.933	59			

21
a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Uji Koefisien Determinasi

6
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734 ¹⁷	.720	2.37138

Menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa 72% variabel budaya organisasi, *self ability*, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk sisanya 0.280 atau 28% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t adalah 0.001 lebih kecil dari 0.05. Sehingga hasil penelitian ini menentu

kung hasil penelitiannya Mujanah, Aini, dan Candraningrat (2020) dengan judul “*Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.*” Disini ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Central Asia Raya Surabaya.

Pengaruh Self Ability Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari studi ini menunjukkan bahwa kapasitas diri berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Hal ini sangat baik nilai kepentingan pada uji t sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian ini mengangkat konsekuensi eksplorasi oleh Abellia Permatasari dan Mujanah (2021) dengan judul “Pengaruh Kapasitas Diri, Remunerasi, dan Viabilitas Diri Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT. Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo”. Di sini ditemukan bahwa variabel kapasitas diri berpengaruh terhadap presentasi perwakilan organisasi Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo..

Pengaruh Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja berdampak pada eksekusi pekerja. Hal ini sangat baik terlihat dari nilai kepentingan pada uji t adalah 0,007 lebih sederhana dari 0,05. Sehingga penelitian ini mendukung hasil penelitiannya dari Fernos dan Alisna (2021) Disini ditemukan bahwa variabel tempat kerja memberi pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh Budaya Organisasi Self Ability dan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya asosiasi, *self ability* dan tempat kerja memiliki pengaruh simultan untuk kinerja karyawan di UNM Barokah Mojokerto, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat dilihat dari uji F diperoleh nilai F hitung untuk variabel budaya organisasi *self ability*, dan lingkungan kerja sebesar $51.571 > 3.17$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, *self ability*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif.

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga implikasi dari riset ini adalah budaya organisasi, kemampuan karyawan dan tempat kerja harus diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

22

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anhairullah, Siti Mujanah, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Kelas 1B Raba Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol.16, No.1.
- Hendro, Timoti 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV KARYA GEMILANG*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.

- Muhsyah; Imam, 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi*. Vol. 21, No. 1.
- Mujanah, Siti; Nurul Aini dan Candraningrat, 2020. Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*. Vol.5 No.2.
- Rachmawati, Eva; Siti Mujanah dan Wiwik Retnaningsih, 2018. Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 05, No. 02, (hal. 1-10).
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal Of Management*. Vol.2 No.2.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Sidanti, H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal JIBEKA* 9 (1) : 44-53.
- Sudarmanto . 2014 . *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* , kedua . Yogyakarta : Pustaka Pelajar .
- Yohanes SWP, Siti Mujanah, 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional Dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational, Citizenship Behavior Di Bank Jatim. *Jurnal Global*. Vol.04 No.01.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SELF ABILITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMKM BAROKAH MOJOKERTO

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung", Widya Amrita, 2021
Publication 1%
- 2 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
Student Paper 1%
- 3 jim.ar-raniry.ac.id
Internet Source 1%
- 4 Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria Magdalena. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas - The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2022
Publication 1%

5	ojs.samarindakota.go.id Internet Source	1 %
6	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
7	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	1 %
8	jptam.org Internet Source	1 %
9	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1 %
10	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
11	William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X", Jurnal Perspektif, 2021 Publication	1 %
12	pasca-umi.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.dinamika.ac.id Internet Source	<1 %
14	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %

16	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	<1 %
17	anzdoc.com Internet Source	<1 %
18	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.neliti.com Internet Source	<1 %
20	jotis.triatmamulya.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1 %
23	Romy Suranda, Agustina Mutia. "Berasuransi Syariah di Kalangan Masyarakat Kelurahan Pasir Putih Jambi", INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies, 2019 Publication	<1 %
24	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
25	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %

27	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
28	Susy Hambani, Warizal Warizal, Indra Cahya Kusuma, Ramadiani Ramadiani. "ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DALAM PROSES PENGADAAN BARANG/JASA (PERSEPSI PEGAWAI DINAS PEMERINTAH KOTA BOGOR)", JURNAL AKUNIDA, 2021 Publication	<1 %
29	e-journal.umc.ac.id Internet Source	<1 %
30	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	<1 %
31	Purnadi Purnadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas", Media Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
32	mahesainstitute.web.id Internet Source	<1 %
33	Melinda Desy Wahyuni. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KEPERCAYAAN MEREK, KUALITAS PELAYANAN dan LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada	<1 %

Konsumen Natasha Skin Clinic Center Gresik).", MANAJERIAL, 2019

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off