

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM)

Purwanto¹, Zaharuddin², I Gede Adiputra³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa

Corresponding author: purwantolpdb@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (LPDB-KUMKM). Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin dengan toleransi error 10% dengan jumlah sampel 80, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis menggunakan uji kualitas data, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kualitas data variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja kerja valid dan reliabel secara signifikan baik parsial maupun simultan masing-masing ataupun secara bersama-sama dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (LPDB-KUMKM).

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, LPDB, KUMKM*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much the influence of the work environment and work organizational culture on employee performance, both partially and simultaneously at the Cooperative and Micro, Small and Medium Enterprises Revolving Fund Management Institution (LPDB-KUMKM). The method used in this study is a quantitative research method with descriptive. The sampling technique used in this study is the sampling technique using the Slovin Formula with a tolerance error of 10% with a sample size of 80, and the data analysis technique used is the analysis technique using data quality testing, simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis using the SPSS version 25.0 application. Based on the analysis carried out, it can be concluded that the quality of the data on the work environment, organizational culture and work performance variables is valid and reliable significantly, both partially and simultaneously, each or together can influence the performance of employees of the Cooperative and Micro, Small and Medium Enterprises Revolving Fund Management Institution (LPDB-KUMKM).

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Performance, LPDB, MSMEs*

PENDAHULUAN

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, pegawai dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai.

Baru ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua peranan pegawai dalam

meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap pegawai untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan pegawai dan meramalkan tindakan pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Lako dalam Toyang (2016:3) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama perinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito dikutip oleh Toyang (2016: 3). Menurut Sudarmayanti dikutip oleh Toyang(2016: 3), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, uadara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktru kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama anatar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Berdasarkan wawancara pada kantor LPDB-KUMKM. Didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas, sedangkan di dalam lingkungan kerja perlu adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan masih kuranya alat pendingin ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam kenyataannya kinerja pegawai pada LPDB-KUMKM masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat sebagai pegawai masih belum disiplin, kualitas kerja masih belum sempurna, target kerja tidak tercapai. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang pegawai disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan.

Pegawai yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang pengawasan pada saat bekerja dan pegawai harus cekatan agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik, tidak hanya didorong dengan adanya pengawasan saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Menurut John W. Newstrom (2007), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memengaruhi mereka saat bekerja. Menurut Robbins (2016) Budaya Organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Mathis dan Jackson (2006 :378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh lingkungan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey menurut Widodo (2008) digunakan untuk memecahkan masalah-masalah isu skala besar yang actual dengan populasi sangat besar, sehingga diperlukan sampel ukuran besar. Tetapi pengukuran variabelnya lebih sederhana dengan instrument yang sederhana dan singkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Apakah kualitas udara di tempat kerja Anda baik	80	1	5	3.70
Apakah fasilitas kebersihan di tempat kerja Anda memadai	80	1	5	3.60
Tata letak ruang kerja Anda memudahkan Anda dalam bekerja	80	1	5	3.30
Apakah peralatan kerja yang Anda gunakan berfungsi dengan baik	80	1	5	3.31
Apakah anda merasa adanya kerjasama tim yang baik	80	1	5	3.49
Terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan bawahan maupun dengan sesama teman lain	80	1	5	3.46
Saya merasa iklim kerja di tempat kerja Anda positif	80	1	5	3.61
Apakah anda merasa adanya dukungan dari organisasi dalam pengembangan diri	80	1	5	3.35
Apakah anda merasa adanya kesempatan untuk mengembangkan karir	80	1	5	3.54
Apakah anda merasa adanya pengakuan atas kinerja anda	80	1	5	3.50
Lingkungan Kerja	80	16	50	34.86

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Lingkungan Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.49 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Komunikasi antar departemen berjalan dengan lancar	80	1	5	3.65
Saya merasa ada komunikasi yang terbuka dan jujur di dalam organisasi	80	1	5	3.91
Anda merasa arahan dari atasan anda jelas dan mudah di mengerti	80	1	5	3.51
Apakah Anda menerima umpan balik yang konstruktif tentang kinerja Anda	80	1	5	3.50
Anda merasa manajemen memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda	80	1	5	3.31
Apakah Anda merasa kinerja Anda dihargai dan diakui oleh instansi	80	1	5	3.38
Saya merasa evaluasi kinerja dilakukan secara adil dan objektif	80	1	5	3.59
Anda merasa memiliki otonomi yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan Anda	80	1	5	3.68
Apakah promosi dilakukan berdasarkan kinerja	80	1	5	3.89
Apakah Anda merasa sistem imbalan di LPDB-KUMKM adil dan transparan	80	1	5	3.53
Budaya Organisasi	80	20	50	35.94

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Budaya Organisasi memperoleh hasil rata-rata 3.59 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	80	1	5	3.60
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.	80	1	5	3.49
Seberapa sering Anda menyelesaikan tugas-tugas Anda tepat waktu	80	1	5	3.39
Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan	80	1	5	3.46
Apakah anda mampu mengatur waktu dengan baik, dalam menyelesaikan tugas	80	1	5	3.51
Apakah anda datang ke kantor tepat waktu	80	1	5	3.45
Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	80	1	5	3.45
Apakah Anda merasa kontribusi Anda berdampak positif bagi organisasi	80	1	5	3.55
Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	80	1	5	3.46
Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	80	1	5	3.50
Kinerja	80	18	50	34.86

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 3.49 termasuk dalam kategori **Baik**.

A. Uji Validasi

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		Lingkungan Kerja	Validitas
Apakah kualitas udara di tempat kerja Anda baik	Pearson Correlation	.843**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah fasilitas kebersihan di tempat kerja Anda memadai	Pearson Correlation	.799**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Tata letak ruang kerja Anda memudahkan Anda dalam bekerja	Pearson Correlation	.832**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah peralatan kerja yang Anda gunakan berfungsi dengan baik	Pearson Correlation	.932**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah anda merasa adanya kerjasama tim yang baik	Pearson Correlation	.956**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan bawahan maupun dengan sesama teman lain	Pearson Correlation	.910**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya merasa iklim kerja di tempat kerja Anda positif	Pearson Correlation	.856**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah anda merasa adanya dukungan dari organisasi dalam pengembangan diri	Pearson Correlation	.929**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah anda merasa adanya kesempatan untuk mengembangkan karir	Pearson Correlation	.943**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah anda merasa adanya pengakuan atas kinerja anda	Pearson Correlation	.912**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan **Valid**.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

		Budaya Organisasi	Validitas
Komunikasi antar departemen berjalan dengan lancar	Pearson Correlation	.835**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya merasa ada komunikasi yang terbuka dan jujur di dalam organisasi	Pearson Correlation	.661**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Anda merasa arahan dari atasan anda jelas dan mudah di mengerti	Pearson Correlation	.747**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah Anda menerima umpan balik yang konstruktif tentang kinerja Anda	Pearson Correlation	.677**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Anda merasa manajemen memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir Anda	Pearson Correlation	.624**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah Anda merasa kinerja Anda dihargai dan diakui oleh instansi	Pearson Correlation	.759**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya merasa evaluasi kinerja dilakukan secara adil dan objektif	Pearson Correlation	.689**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Anda merasa memiliki otonomi yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan Anda	Pearson Correlation	.847**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah promosi dilakukan berdasarkan kinerja	Pearson Correlation	.653**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah Anda merasa sistem imbalan di LPDB-KUMKM adil dan transparan	Pearson Correlation	.750**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan **Valid**.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

		Kinerja	Validitas
Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	Pearson Correlation	.768**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.	Pearson Correlation	.842**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Seberapa sering Anda menyelesaikan tugas-tugas Anda tepat waktu	Pearson Correlation	.873**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	.802**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah anda mampu mengatur waktu dengan baik, dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.818**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah anda datang ke kantor tepat waktu	Pearson Correlation	.855**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	Pearson Correlation	.717**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Apakah Anda merasa kontribusi Anda berdampak positif bagi organisasi	Pearson Correlation	.825**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	Pearson Correlation	.858**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	
Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	Pearson Correlation	.714**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Kinerja dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan **Valid**.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,971 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel lingkungan kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,900 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel budaya organisasi reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,939 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel kinerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.993	2.166		4.614	.000
Lingkungan Kerja	.713	.059	.809	12.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

diperoleh hasil: $y = 9.993 + 0.713 X_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Pelatihan sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar 9.993 + 0.713 sama dengan sebesar 10.706

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.650	6.295

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0.654 \times 100\% = 65,4\%$.

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.993	2.166		4.614	.000
Lingkungan Kerja	.713	.059	.809	12.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPDB-KUMKM sebesar 65,1%.

Tabel 13. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.114	3.906		1.565	.122
Budaya Organisasi	.800	.106	.651	7.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

diperoleh hasil: $y = 6.114 + 0.800 X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Budaya Organisasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar 6.114 + 0.800 sama dengan sebesar 6.914

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.416	8.126

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0.423 \times 100\% = 42,3\%$.

Tabel 15. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.114	3.906		1.565	.122
Budaya Organisasi	.800	.106	.651	7.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel uji t (coefisien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai LPDB-KUMKM sebesar 42,3%.

Tabel 16. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.620	2.837		.924	.359
Lingkungan Kerja	.573	.067	.649	8.598	.000
Budaya Organisasi	.342	.093	.278	3.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1 + cx_2$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

X2 = Variabel Budaya Organisasi

diperoleh hasil: $y = 2.620 + 0.573X_1 + 0.342X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penuruna Budaya Organisasi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $2.620 + 0.573 + 0.342$ sama dengan sebesar 3.535.

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.698	5.842

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

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = .706 \times 100\% = 70.6\%$.

Tabel 18. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6305.464	2	3152.732	92.374	.000 ^b
	Residual	2628.023	77	34.130		
	Total	8933.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai LPDB-KUMKM sebesar 70.6%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil tabel uji t diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini terdapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai LPDB-KUMKM sebesar 65,4%. Semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja kerja pegawai akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.
2. Berdasarkan Hasil tabel uji t diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini terdapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai Pegawai LPDB-KUMKM sebesar 42,3%. Semakin tinggi budaya organisasi kerja pegawai akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya.
3. Berdasarkan Hasil tabel F diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai LPDB-KUMKM sebesar 70.6%. Semakin meningkat lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat nilai rendah pada pernyataan Tata letak ruang kerja Anda memudahkan Anda dalam bekerja. Jika tata letak ruang kerja pegawai masih ada kurang mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Jangan ragu untuk melakukan perubahan atau penyesuaian yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal.
2. Masih terdapat nilai rendah pada pernyataan Anda merasa manajemen memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir anda. Diharapkan kepada Pengembangan karier adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan manajemen. Meskipun manajemen diharapkan memberikan dukungan, pegawai juga perlu proaktif dan mengambil inisiatif. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mendapatkan dukungan yang pegawai butuhkan.

Masih terdapat nilai rendah pada pernyataan Seberapa sering Anda menyelesaikan tugas-tugas Anda tepat waktu, penulis menyarankan untuk melakukan Manajemen waktu yang efektif, fokus, dan komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan.

REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amstrong, M. & Baron, A. (2018). *Managing Performance: Performance Management in Action*, UK: CPID Publishing.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Newstrom. John W., Davis, Keith, (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S & Coulter, M (2018), *Management*, New York: Pearson
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga,
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto. (2002). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit Andi : Yogyakarta