

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek / Subyek Penelitian

Pengadilan Negeri biasa di singkat menjadi (PN) merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. Sebagai Pengadilan tingkat pertama, Pengadilan Negeri Sumenep berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Daerah hukum Pengadilan Negeri meliputi wilayah Kota atau Kabupaten. Susunan Pengadilan Negeri terdiri dari Pimpinan (ketua PN dan wakil PN), Hakim Anggota, Panitera, Sekretaris dan jurusita.

Pada masa sebelum pemerintahan hindia belanda di Indonesia, tata hukum di Indonesia mendapatkan pengaruh dari hukum agama yaitu hindu dan islam serta hukum adat. Dilihat pada sistem peradilannya dimana dibedakan antara perkara pradata dan perkara padu. Perkara perdata adalah perkara yang menjadi urusan peradilan raja yang diadili oleh raja sendiri yaitu perkara yang membahayakan mahkota, keamanan dan ketertiban Negara, hukum pradata ini bersumber dari hukum hindu dimana raja adalah pusat kekuasaan, sedangkan perkara padu adalah perkara mengenai kepentingan rakyat perseorangan, perkara ini diadili oleh pejabat Negara yang disebut jaksa.

1. Visi dan Misi

a. Visi

Visi Pengadilan Negeri Sumenep adalah “Terwujudnya Pengadilan Negeri Sumenep yang Agung”

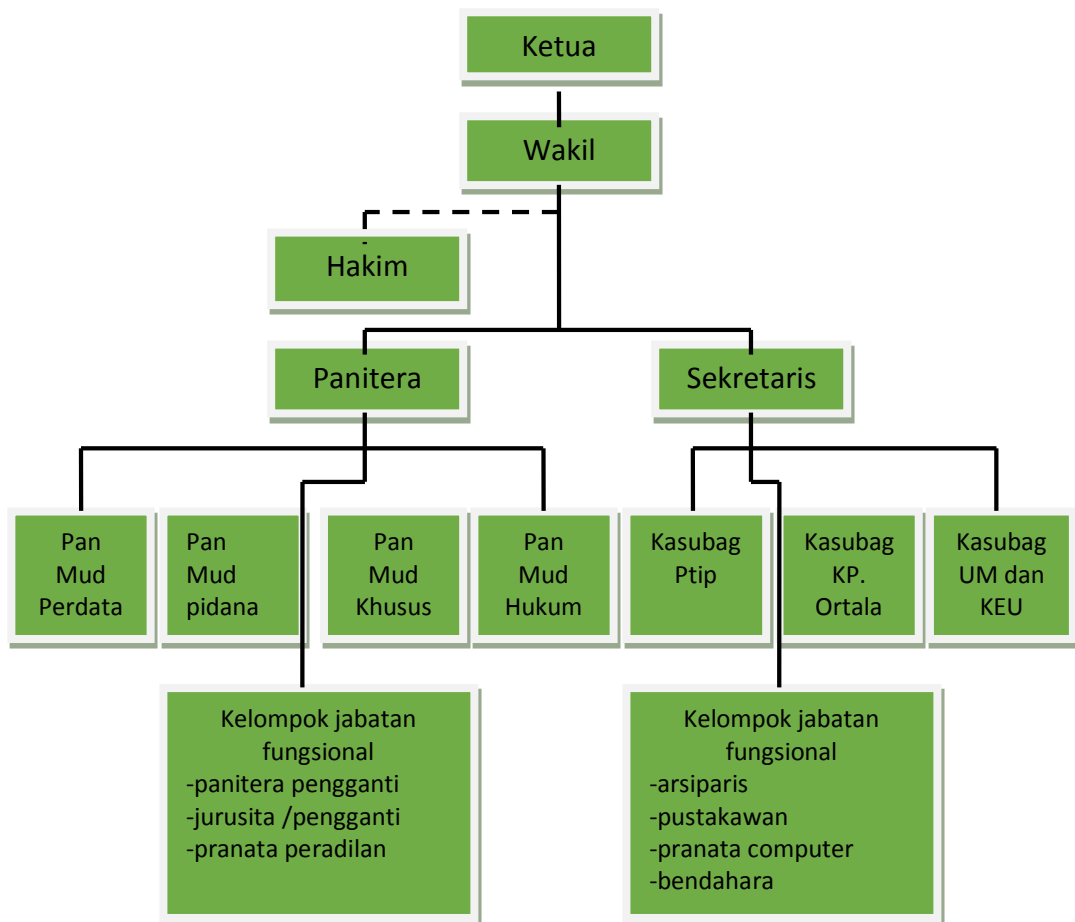
b. Misi

Pengadilan Negeri Sumenep mengemban Misi:

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Sumenep.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Sumenep.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Sumenep.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: Pengadilan negeri sumenep 2019

3. Tugas dan Fungsi

a. Tugas

Sesuai dengan pasal 50 BAB kekuasaan pengadilan, Undang-Undang No 2 Tahun 1986 tentang peradilan umum, Pengadilan Negeri Sumenep mempunyai tugas dan wewenang memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pengadilan Negeri Sumenep memiliki fungsi sebagai:

1. Melaksanakan penerapan/penegakan hukum yang mandiri dan berkualitas di wilayah hukum kabupaten Sumenep.
2. Memberikan pelayanan dan bantuan tentang hukum bagi masyarakat atau pencari keadilan di wilayah hukum kabupaten Sumenep.
3. Memberikan keterangan, pertimbangan dan nasihat tentang hukum kepada instansi pemerintah di wilayah kabupaten Sumenep.

B. Deskripsi Hasil penelitian

Data yang diperoleh diambil dari pegawai Pengadilan Negeri Sumenep. Dari seluruh responden yang ada, terkumpul 32 responden yang mau menjawab dan melengkapi angket yang peneliti berikan. Beberapa dari mereka yang tidak menjawab angket dikarenakan sedang berada diluar kantor ketika pengambilan data. Jumlah sampel sebesar 32 ini sudah memenuhi syarat dalam pembentukan normalitas data berdasarkan *central limit theorem*.

1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan lama bekerja. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

- a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (karyawan)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	69%
2	Perempuan	10	31%
	Total	32	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui sebagian responden penelitian adalah berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 22 karyawan dengan persentase 69%, sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 10 karyawan dengan persentase 31%, maka karyawan di Pengadilan Negeri Sumenep lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin Perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (karyawan)	Persentase (%)
----	---------	-------------------	----------------

1	Panitera	11	34%
2	Kasubbag	3	9%
3	Jurusita	5	16%
4	Staf	13	41%
	Total	32	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui sebagian responden karyawan yang menempati jabatan sebagai Panitera sebanyak 11 karyawan dengan persentase 34%, karyawan yang menempati jabatan sebagai Kasubbag sebanyak 3 karyawan dengan persentase 9%, karyawan yang menempati jabatan sebagai Jurusita sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16%, dan karyawan yang menempati jabatan sebagai Staf sebanyak 13 karyawan dengan persentase 41%, maka karyawan di Pengadilan Negeri Sumenep lebih banyak karyawan yang menempati jabatan sebagai Staf dibandingkan dengan karyawan yang menempati jabatan lainnya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah (karyawan)	Persentase (%)
1	5-10 tahun	7	22%
2	11-20 tahun	10	31%
3	21-30 tahun	15	47%
	Total	32	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui sebagian responden karyawan yang menempuh waktu lama bekerja 5-10 sebanyak 7 karyawan dengan persentase 22%, karyawan yang menempuh waktu lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 10 karyawan dengan persentase 31%, dan karyawan yang menempuh waktu lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 47%, maka karyawan di Pengadilan Negeri Sumenep lebih banyak karyawan yang menempuh waktu lama bekerja 21-30 tahun dengan persentase 47% dibandingkan dengan karyawan yang menempuh waktu lama bekerja 5-10 tahun dan 11-20 tahun.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur valid tidaknya instrumen penelitian atau pertanyaan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini memakai tiga variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Masing masing varibel terdiri dari beberapa intem pertanyaan. Berikut

merupakan hasil uji validitas pada setiap pertanyaan kuisioner di masing masing variabel :

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	sig	Keterangan
Lingkungan kerja	L1	0,552	0,3388	0,001	Valid
	L2	0,587	0,3388	0,000	Valid
	L3	0,443	0,3388	0,011	Valid
	L4	0,624	0,3388	0,000	Valid
	L5	0,566	0,3388	0,001	Valid
	L6	0,475	0,3388	0,006	Valid
	L7	0,597	0,3388	0,000	Valid
Budaya organisasi	B1	0,523	0,3388	0,002	Valid
	B2	0,523	0,3388	0,002	Valid
	B3	0,475	0,3388	0,006	Valid
	B4	0,676	0,3388	0,000	Valid
	B5	0,619	0,3388	0,000	Valid
	B6	0,597	0,3388	0,000	Valid
	B7	0,681	0,3388	0,000	Valid
Kinerja	Y1	0,620	0,3388	0,000	Valid
	Y2	0,397	0,3388	0,024	Valid
	Y3	0,880	0,3388	0,000	Valid
	Y4	0,542	0,3388	0,001	Valid

	Y5	0,504	0,3388	0,003	Valid
	Y6	0,528	0,3388	0,002	Valid

Sumber : Output SPSS

Tabel 4.4 diatas menampilkan uji validitas dari variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 7 item pertanyaan, budaya organisasi dengan 7 item pertanyaan, dan kinerja dengan 6 item pertanyaan. Untuk melihat apakah setiap pertanyaan dikatakan tepat sebagai alat ukur penelitian yang mewakili keadaan yang sebenarnya maka nilai r hitung akan di bandingkan dengan nilai r tabel nya. Jika apabila r hitungnya > dari r tabel maka pertanyaan dikatakan valid. Dari semua item diatas menunjukkan r hitung masing-masing item > daripada r tabel. Hal ini membuktikan bahwa pertanyaan untuk mewakili variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa atribut pengukuran yang sama, jika diulang akan memberikan hasil yang identik atau sangat mirip. Konsistensi dalam penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa hasil numerik yang telah dihasilkan oleh suatu indikator tidak berbeda satu dengan yang lain (Neuman,2007). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari penelitian ini:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,608	Reliabel
Budaya Organisasi	0,658	Reliabel
Kinerja	0,606	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket dan berskala atau bertingkat. Adapun cara menentukan apakah item pertanyaan yang mewakili variabel dalam penelitian ini reliabel maka bisa dilakukan dengan membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* minimal 0,6. Jika nilai *cronbach alpha* dari hasil perhitungan SPSS > dari 0,6 maka disimpulkan pertanyaan tersebut reliabel.

Dari hasil tabel 4.5 Diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dipakai memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,6. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya jika diulang akan memberikan hasil yang identik atau sangat mirip atau konsisten.

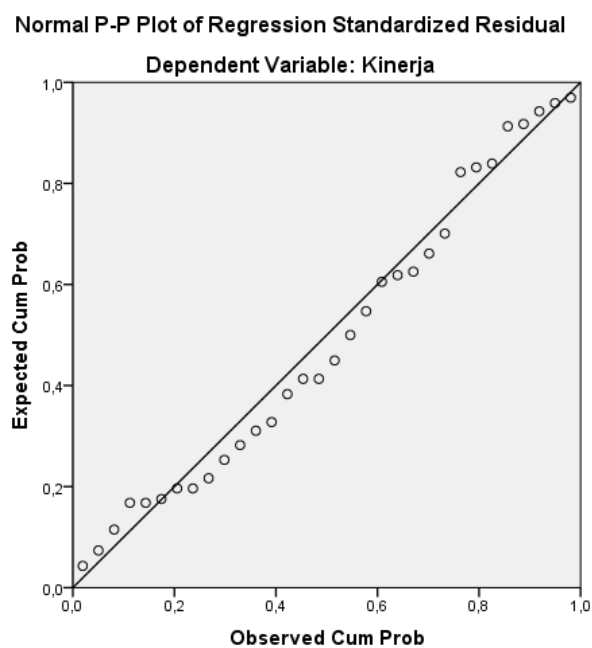
3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan menguji apakah kinerja lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep. Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dimana terdiri dari item pertanyaan. Sedangkan variabel dependen karyawan adalah lingkungan kerja dan budaya

organisasi. Sebelum melangkah melihat hubungan antar variabel maka berikut merupakan uji asumsi klasik dari model yang sudah dibangun.

a. Uji Normalitas Data

Gambar 4.2
P-plot Regresi



Sumber: Output SPSS

Uji Normalitas dapat dikatakan baik apabila pada gambar p-plot titik-titik mendekati diagonal, artinya data pada model penelitian ini terdistribusi normal, dan tidak terdapat data outlier.

Berdasarkan gambar 4.1 P-Plot output diatas, secara keseluruhan sebaran data mendekati bentuk diagonal. Artinya,

regresi linier pada model pertama ini baik karena gambar menunjukkan distribusi normal, artinya tidak terdapat data outlier.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Koefisien VIF

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Ling_Kerja	,962	1,039
	Bud_Organisasi	,962	1,039

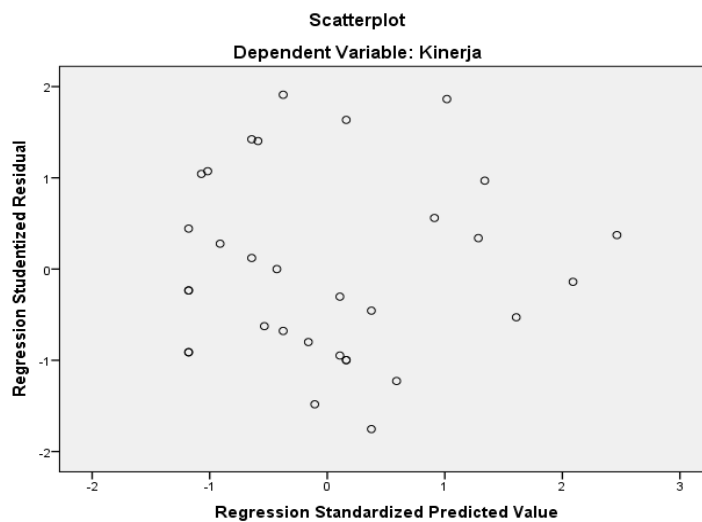
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Uji multikolinearitas disebut baik apabila nilai dari *Varian Inflation Vector*(VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 atau mendekati 1. Hal ini berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Pada tabel 4.6 di atas VIF variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah 1,039 dan nilai Tolerance sebesar 0,962. Artinya model regresi linier berganda ini baik karena tidak ada korelasi antara variabel independent yang dapat mempengaruhi variabel dependent (kinerja)

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Scatterplot



Sumber: Output SPSS

Uji heteroskedastisitas dapat dikatakan baik apabila sebaran plot tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Dalam gambar 4.2 di atas, secara keseluruhan sebaran plot tersebut merata di atas dan dibawah sumbu y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi linier berganda baik dan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas pada model yang telah dibangun.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,240	6,651
	Ling_Kerja	,234	,148
	Bud_Organisasi	,421	,145

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Jika dilihat pada tabel 4.7 maka model regresi yang dikembangkan untuk model penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja = 6,240 + 0,234LK + 0,421BO}$$

Persamaan diatas menunjukkan hubungan kedua variabel terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep. Variabel lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja pada kantor Pengadilan Negeri Sumenep maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,234 atau 23,4%. Hasil kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Sumenep. Semakin baik budaya organisasi pada kantor Pengadilan Negeri

Sumenep maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,421 atau 42,1%.

C. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Adjusted R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,497 ^a	,247	,195

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Ling_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Pada tabel 4.8 diketahui Adjusted R Square sebesar 0,195 artinya 19,5% variabel dependent dijelaskan oleh variabel independent dan 80,5% dijelaskan oleh faktor lain.

a. Uji F

Tabel 4.9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,622	2	11,811	4,765	,016 ^b
	Residual	71,878	29	2,479		
	Total	95,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Ling_Kerja

Sumber: Output SPSS

Pada uji F Kesimpulan akan diambil secara bersama-sama (Simultan) dimana jika. Berikut adalah langkah Uji F:

- i. Ho: Lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- ii. Ha: Lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- iii. Nilai F hitung 4,765
- iv. Nilai F tabel 3,33

Nilai F tabel dilihat dari tabel F dengan signifikansi 5% dan $df_1=2$ dan $df_2=29$.

v. Kesimpulan

Nilai F hitung ($4,765 > F$ tabel (3,33) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

b. Uji t

Tabel 4.10
Koefisien Signifikan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,240	6,651		,938	,356
Ling_Kerja	,234	,148	,260	1,583	,124
Bud_Organisasi	,421	,145	,477	2,907	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Pada tabel 4.10 dapat disimpulkan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai signifikansi yang biasa digunakan adalah 1%, 5%, dan 10%. Sehingga hasilnya sebagai berikut :

1. H_0 : Lingkungan kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep

H_a : Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep

Jika kita melihat tabel diatas t hitung = 1,583 , sedangkan t tabel nya adalah 2,045, nilai tersebut dilihat dari tabel dengan signifikansi 5% dan nilai df ($n-k$) sebesar 29. Nilai t hitung (1,583) < t tabel (2,045) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu kesimpulan dari uji t pada variabel lingkungan hidup ini adalah Lingkungan kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

2. H_0 : Budaya organisasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep

H_a : Budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep

Jika kita melihat tabel diatas t hitung = 2,907 , sedangkan t tabel nya adalah 2,045, nilai tersebut dilihat dari tabel dengan signifikansi 0.5% dan nilai df ($n-k$) sebesar 29. Nilai t hitung (2.907) > t tabel (2,045) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu kesimpulan dari uji t pada variabel budaya organisasi ini adalah

Budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengolahan data seperti diatas hipotesis tersebut terdukung. Hasil uji tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

Hal tersebut dibuktikan oleh hasil dari uji t yaitu pengujian yang dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali,2009). Hasil tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,124 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai kritisnya sebesar 0,05 dan nilai t hitung (1,583) < t tabel (2,045). sehingga lingkungan kerja disimpulkan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep. Hasil tidak signifikan ini dikarenakan lebih banyak karyawan yang menempuh waktu lama bekerja antara 21-30 tahun, maka para karyawan tersebut sudah merasa terbiasa dengan lingkungan yang ada, sehingga apapun kondisi atau lingkungan yang ada tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep. Adanya angka tidak signifikan mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja Pengadilan Negeri

Sumenep, maka tidak meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Apabila kita melihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwa lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dari pada karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Menurut Siti Musdah Mulia (2004:4). Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas dan emosi, serta factor-faktor nonbiologis lainnya. Adanya hasil tidak signifikan ini dikarenakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada karyawan yang berjenis kelamin perempuan padahal perempuan lebih mengandalkan intuisi dari pada laki-laki, intuisi perempuan adalah alat yang hebat yang dimiliki oleh perempuan. Menurut penelitian ilmiah, intuisi ini sebenarnya dibentuk karena perempuan lebih peka pada keadaan sekitar sehingga memupuknya dalam bawah sadar. Sedangkan laki-laki cenderung lebih cuek sehingga sinyal-sinyal dari luar biasanya tidak diacuhkan olehnya. Perempuan lebih multitasking, hal ini adalah kenyataan pahit yang harus diterima laki-laki. Tapi pada kenyataannya perempuan memang lebih ahli multitasking, perempuan bisa bekerja

sekaligus mengurus rumah tangga dengan baik. Sumber ini dikutip dari halaman website womentalk. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih peduli dengan suatu keadaan atau kondisi lingkungan yang ada, namun karena jumlah karyawan yang ada di Pengadilan Negeri Sumenep karyawan yang berjenis kelamin perempuan itu hanya sedikit, sehingga tidak mampu mempengaruhi karyawan laki-laki untuk memperhatikan lingkungan yang ada dikarena jumlahnya yang lebih banyak dan waktu mulai bekerja lebih lama.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Adanya penerangan cahaya yang cukup, temperatur udara yang nyaman, kelembapan udara yang sesuai, sirkulasi udara yang baik, dan dekorasi yang nyaman, serta keamanan yang baik akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan Pengadilan Negeri Sumenep. Dengan kondisi nyaman tersebut seseorang akan melakukan pekerjaannya senang hati dan betah di kantor. Dari hal-hal tersebut kinerja karyawan juga akan meingkat.

Namun bukti empiris di Pengadilan Negeri Sumenep mengatakan hal lain. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dalam instansi tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Aprillia D.S (2011) dimana telah melakukan penelitian Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen salah satu PT di Semarang. hasil dari penelitian yang dilakukan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh negative dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan berdomisili disekitar perusahaan, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengolahan data seperti diatas maka disimpulkan bahwa hipotesis tersebut terdukung. Hasil uji menyatakan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

Hal tersebut dibuktikan oleh hasil dari uji t yaitu pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali,2009). Hasil tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai kritik nya sebesar 0,05 dan Nilai t hitung (2.907) >t tabel (2,045), sehingga budaya organisasi disimpulkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Susetyo, dkk (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia devisi consumer area cabang Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memeberikan

dampak positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu organisasi akan menciptakan struktur organisasi yang baik, serta pengawasan untuk memaksimalkan kinerja.

Budaya organisasi sebagai media penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama memberikan arti dan menjadi peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Inovasi karyawan, ketelitian, orientasi pada individu maupun team, cekatan, dan stabilitas dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Tentu hal ini juga dipengaruhi oleh motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga kesadaran sangat dibutuhkan untuk membentuk budaya yang baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi Kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F hitung (4,76) > dari F tabel (3,33) jadi semakin tinggi Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) maka semakin meningkat Kinerja (Y) karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

Nilai adjust r square sebesar 0,195% (19,5%) atau bisa di artikan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mampu

menjelaskan sebesar 19,5% Kinerja karyawan Pengadilan Negeri Sumenep.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Susetyo, dkk (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia divisi consumer area cabang Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.