

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya

Surabaya adalah pusat kegiatan ekonomi, dengan perdagangan sebagai aktivitas utamanya. Perkembangan ekonomi kota yang begitu pesat, membuat pemerintah Kota Surabaya mengagendakan dalam program pemberdayaan ekonomi masyarakat, karena prinsipnya, kemajuan kota haruslah memberikan kemanfaatan sekaligus memberikan ruang bagi warganya untuk mengembangkan diri. Bentuk keseriusan pemerintah Kota Surabaya mewujudkan pada melibatkan beberapa satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) dalam mengusahakan program-program pemberdayaan dan masing-masing program mempunyai target yang berbeda.

Pihak swasta pun ikut digandeng untuk mendorong program-program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat ini. beberapa program pemberdayaan yang diperkenalkan oleh pemerintah Kota Surabaya adalah urban farming, kampung unggulan, pemberdayaan perempuan, koperasi serta UMKM. Segala macam yang sudah dilakukan oleh pemerintah telah berbuah manis manakala Surabaya mendapatkan beberapa penghargaan dan apresiasi dari berbagai pihak.

2. Visi dan Misi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya

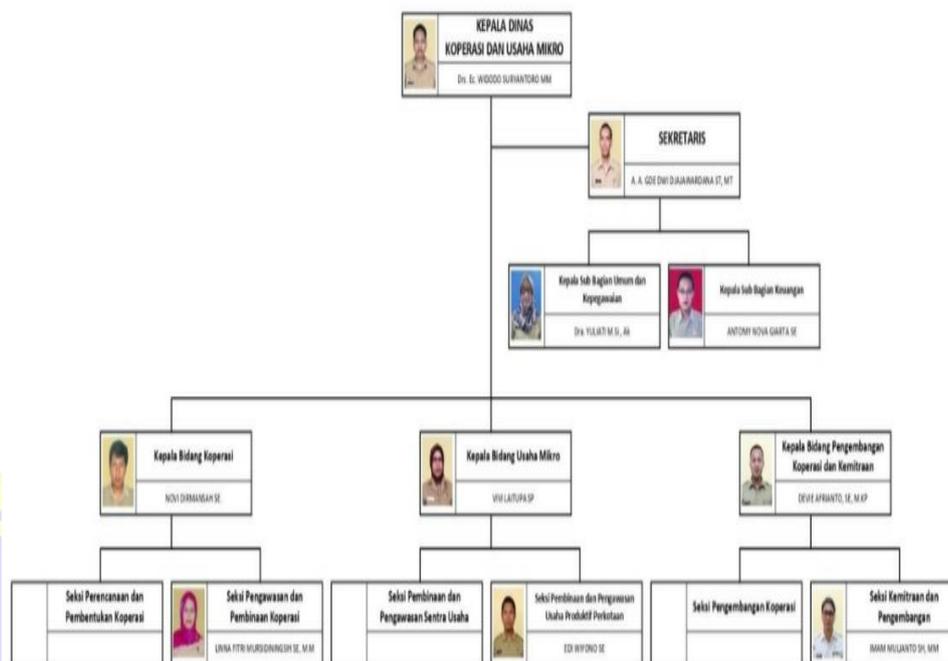
Visi : Gotong royong menuju Surabaya Kota Dunia yang maju, Humanis dan berkelanjutan.

Misi : Mewujudkan perekonomian inklusif untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan pembukaan lapangan kerja baru melalui penguatan kemandirian ekonomi lokal, kondusifitas iklim investasi, penguatan daya saing Surabaya sebagai pusat penghubung perdagangan dan jasa antar pulau serta internasional.

3. Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya



Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya (2020)

B. Pembahasan dan olah data

Dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu berupa kuisioner dimana untuk responden merupakan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Surabaya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan pertanyaan untuk dijawab para responden yaitu sebanyak 38 responden.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk memberikan gambaran mengenai keadaan diri responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Karakteristik responden yang diamati yaitu berdasarkan usia,

jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Responden yang dipilih dari penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik purposive sampling yang dimana sampel yang diambil peneliti hanya ber kriteria yang menjabat sebagai PNS dan sedang tidak menduduki jabatan fungsional. Responden ini berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki baik itu dari divisi pengembangan, sekretariat, dan keuangan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Dari data tersebut diperoleh hasil olah data SPSS 25 sebagai berikut:

a. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian responden yang dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, untuk distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	18	47.4	47.4	47.4
	Laki-laki	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Peneliti dan Olahan Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden 47,4%. Perempuan sebanyak 18 responden dan 52,6%. Laki-laki sebanyak 20 responden dari total keseluruhan 38 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya adalah pegawai Laki-laki dan sejalan dengan penelitian (Cecep, 2010) menyatakan bahwa kemampuan kerja laki-laki baik fisik maupun mental lebih unggul dibandingkan kemampuan kerja perempuan.

b. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian responden yang dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, untuk distribusi frekuensi berdasarkan umur dapat dilihat dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tahun	10	26.3	26.3	26.3
	31 – 49 Tahun	22	57.9	57.9	84.2
	>50 Tahun	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti dan Olahan Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan umur/usia responden 31 - 49 Tahun yaitu 57,9% , umur 20 - 30 Tahun 26,3% dan pada umur >50 Tahun 15,8% . Dapat disimpulkan bahwa mayoritas umur pegawai Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya 31 - 49 Tahun bahwa di usia ini adalah usia yang cukup matang dan masih tergolong produktif untuk seorang pegawai dan juga sudah banyak berpengalaman dalam bekerja. Hal tersebut berdampak positif dalam kelangsungan kinerja perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Kusmatuti, 2017) yang menyatakan bahwa usia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian responden yang dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, untuk distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	31.6	31.6	31.6
	D1/D2/D3/D4	4	10.5	10.5	42.1
	S1/S2	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 38 responden terdiri dari 12 responden berpendidikan terakhir SMA/SMK (31,6%), 4 responden berpendidikan terakhir D1/D2/D3/D4 (10,5%), dan 22 responden berpendidikan terakhir S1/S2 (57,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya berpendidikan S1/S2 bahwa pendidikan S1/S2 ini disebut pendidikan yang sudah cukup matang dalam pembentukan pola pikir atau cara berfikir seseorang dalam bekerja. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik baik bagi perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Irianto, 2006) menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada objek dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya yang merupakan sektor industri pemerintah yang terletak di jl. Tunjungan No. 1-3 Surabaya. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan 38 kuisioner dan diukur dengan skala likert serta hasil pengolahan data dilakukan dengan SPSS 25, kemudian diuraikan terkait

variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) yang merupakan pengaruh variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). berdasarkan uraian tersebut maka tanggapan responden adalah :

a. Tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X_1 (Lingkungan Kerja):

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Mayoritas
<i>The facilities to do work</i>							
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	0	0	8	19	11	Setuju
Presentase		0	0	21,1	50,0	28,9	
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	0	0	6	21	11	Setuju
Presentase		0	0	15,9	55,2	28,9	
<i>Comfortable workplace</i>							
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja	0	0	10	20	8	Setuju
Presentase		0	0	26,3	52,6	21,1	
2	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung membuat saya nyaman dan pikiran saya untuk bekerja	0	0	11	21	6	Setuju
Presentase		0	0	28,9	55,2	15,9	
<i>Safety</i>							
1	Kerja sama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	0	0	9	21	7	Setuju
Presentase		0	0	23,7	55,2	18,4	
2	Kerja sama antar karyawan sudah terjalin sangat baik.	0	0	10	22	8	Setuju
presentance		0	0	21,1	57,8	21,1	
<i>Absence of noise</i>							
1	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	0	0	8	20	10	

Presentase	0	0	21,1	52,6	26,3	
------------	---	---	------	------	------	--

Sumber: peneliti dan olah data SPSS 25(2021)

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja (X_1) pada indikator *safety* (keadaan aman dan tenang) terlihat lebih dominan setuju 55,2 % dan 57,8%.

b. Tanggapan responden tentang Budaya Organisasi (X_2)

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X_2 (Budaya Organisasi):

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi (X_2)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Mayoritas
Norma							
1	saya mampu mematuhi peraturan secara lisan atau tidak tertulis	0	0	10	22	6	Setuju
Presentase		0	0	26,3	57,9	15,8	
2	Saya mampu mematuhi aturan dari atasan saya	0	0	8	23	7	Setuju
Presentase		0	0	21,1	60,5	18,4	
Nilai dominan							
1	Saya mampu menjaga nama baik instansi	0	0	9	19	10	Setuju
Presentase		0	0	23,7	50,0	26,3	
2	saya mampu memberi contoh yang baik kepada para pegawai yang lain.	0	0	10	20	8	Setuju
Presentase		0	0	26,3	52,6	21,1	
Aturan							
1	Saya mampu mentaati aturan tata tertib yang ada	0	0	8	23	7	Setuju
Presentase		0	0	21,1	60,5	18,4	
2	Saya mampu menerima aturan dari atasan	0	0	8	19	11	Setuju
Presentase		0	0	21,1	50,0	28,9	
Iklm organisasi							
1	saya mampu mengutarakan pendapat saya ketika rapat	0	0	10	20	8	Setuju
Presentase		0	0	26,3	52,6	21,1	

2	Saya mampu menghargai pendapat pegawai yang lain	0	0	6	22	10	Setuju
Presentase		0	0	15,8	57,9	26,3	

Sumber : peneliti dan olahan data SPSS 25 (2021)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) pada indikator norma terlihat lebih dominan 57,9% dan 60,5%.

c. Tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai (Y) pada indikator

Berikut adalah tanggapan responden terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai):

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Mayoritas
Kualitas							
1	saya mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan instansi.	0	0	10	22	6	Setuju
Presentase		0	0	26,3	57,9	15,8	
2	saya dapat bekerja secara cekatan, cepat dan tepat.	0	0	6	24	8	Setuju
Presentase		0	0	15,8	63,1	21,1	
Kuantitas							
1	saya dapat bekerja sesuai prosedur	0	0	9	19	10	Setuju
Presentase		0	0	23,7	50,0	26,3	
2	saya dapat bekerja sesuai target yang ditentukan.	0	0	6	22	10	Setuju
Presentase		0	0	15,8	57,9	26,3	
Ketepatan waktu							
1	saya hadir ditempat kerja tepat waktu.	0	0	6	22	10	Setuju
Presentase		0	0	15,8	57,9	26,3	
2	saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu.	0	0	8	19	11	Setuju
Presentase		0	0	21,1	50,0	28,9	
Efektivitas biaya							
1	Saya telah memaksimalkan waktu kemampuan yang	0	0	10	20	8	Setuju

	saya miliki untuk lebih produktif dan tepat waktu.						
	Presentase	0	0	26,3	52,6	21,1	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai standart yang ditentukan dan tepat waktu	0	0	7	21	10	Setuju
	Presentase	0	0	18,4	55,3	26,3	
Kemandirian							
1	saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu	0	0	9	22	7	Setuju
	Presentase	0	0	23,7	57,9	18,4	
2	saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada.	0	0	11	19	7	Setuju
	presentase			31,6	50,0	18,4	
Komitmen kerja							
1.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain ketika akan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	9	21	8	
	presentase			23,7	55,2	21,1	

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) pada indikator kualitas terlihat lebih dominan 57,9% dan 63,1%.

D. Analisis data

1. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Suatu instrumen atau angket dikatakan valid jika pertanyaan-

pertanyaan pada instrumen atau angket tersebut cenderung mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai pada tabel r . Untuk menentukan apakah suatu item akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka elemen atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka elemen, pertanyaan, atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018: 51).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel /Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)			
X1.1.1	0,449	0,3202	Valid
X1.1.2	0,602		Valid
X1.2.1	0,608		Valid
X1.2.2	0,765		Valid
X1.3.1	0,692		Valid
X1.3.2	0,748		Valid
X1.4.1	0,799		Valid
Budaya Organisasi (X_2)			
X2.1.1	0,516	0,3202	Valid
X2.1.2	0,536		Valid
X2.2.1	0,549		Valid
X2.2.2	0,849		Valid
X2.3.1	0,521		Valid
X2.3.2	0,673		Valid
X2.4.1	0,579		Valid
X2.4.2	0,472		Valid
Kinerja Pegawai			
Y1.1.1	0,602	0,3202	Valid
Y1.1.2	0,554		Valid

Y1.2.1	0,667	Valid
Y1.2.2	0,438	Valid
Y1.3.1	0,687	Valid
Y1.3.2	0,596	Valid
Y1.4.1	0,520	Valid
Y1.4.2	0,596	Valid
Y1.5.1	0,561	Valid
Y1.5.2	0,861	Valid
Y1.6.1	0,632	Valid

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas mengungkapkan seluruh pernyataan yang berjumlah 26 pernyataan, dengan mengacu pada rumus $df = n-2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 38-2 = 36$ sehingga semua item pada setiap indikator mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dari tabel di atas menyatakan bahwa uji validitas variabel Lingkungan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuisioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak (Ghozali, 2018:45).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α Cronbanch	α Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,890	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0,855	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,935	0,70	Reliabel

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas terdiri dari Lingkungan kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Masing-masing memiliki nilai *Croncbanch Alpha* 0,70. Menunjukkan bahwa kondisi ini seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018:161). Jika nilai signifikansi $< 0,5$ maka disimpulkan distribusi tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,5$ maka distribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62027182
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,055
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi yaitu $0,200 > 0,05$ hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model distribusi tersebut berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mnguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ($VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018:107).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja (X1)	,585	1,590

	Budaya organisasi (X ₂)	,585	1,590
a. Dependent Variable : kinerja pegawai			

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,585 artinya $< 0,10$. Berdasarkan nilai tolerance tersebut, maka tidak terjadi gejala multikolonieritas. Pada nilai VIF sebesar 1,590 yang artinya $< 0,10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolonieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan VIF bahwa model regresi Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) tidak terjadi masalah multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, kita berbicara tentang varians variabel, dan jika berbeda, kita berbicara tentang varians variabel. Model regresi yang baik adalah kovariat dan tidak memiliki varians variabel (Ghozali, 2018: 137).

Pengambilan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser adalah jika sig. 2-tailed $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika sig. 2 tailed $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	S td. Error	Beta		
1	(Constant)	1,295	,843		1,453	,130

Lingkungan kerja	-,152	,113	-,250	-1,265	,201
Budaya organisasi	,080	,076	,240	1,022	,313
a. Dependent Variabel: Abs_RES					

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,201 dan variabel Budaya Organisasi (X_2) nilai signifikansinya 0,313 artinya nilai tersebut $> 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi berfungsi untuk mengetahui apakah suatu model regresi linear terdapat hubungan yang positif maupun negative antara data yang ada pada variabel penelitian. Untuk mengetahui terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap Durbin-Watson. Berikut hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.997 ^a	.993	.993	.588	1.682
a. Dependent Variable: kinerja pegawai					
b. All requested variables entered.					

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,682 dengan jumlah 38 responden (n) dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$), maka

pada tabel Durbin-Watson akan didapat nilai du sebesar 1,5937. Karena nilai Durbin-Watson 1,682 lebih besar dari batas atas (du) 1,5937 dan kurang dari $4 - 1,5937 = 2,4063$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu pengembangan sumber daya manusia (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2), dan variabel dependen kinerja pegawai (Y).

$$Y = \alpha + X_1b + X_2b$$

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,240	1,363		1,643	,129
	Lingkungan kerja	,638	,164	,584	5,247	,000
	Budaya organisasi	,523	,127	,374	3,259	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 2,240 artinya jika variabel independen Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi bernilai konstan, maka variabel dependen Kinerja Pegawai nilainya sebesar 2,240.
- b. Pengembangan SDM (b) memiliki nilai koefisien 0,638. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) jika nilai Budaya Organisasi tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,638 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- c. Kualitas SDM (b) memiliki nilai koefisien 0,523 Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) jika meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,523 dengan asumsi variabel bebas lain.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,653	2	84,326	55,251	,000 ^b

	Residual	55,437	35	1,583		
	Total	246,349	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ Hal Ini Menunjukkan Bahwa Lingkungan kerja (X) dan Budaya Organisasi (X) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji paraisal dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018:179). Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,240	1,363		1,643	,139

Lingkungan kerja	,638	,164	,584	5,247	,000
Budaya organisasi	,523	,127	,374	3,459	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

- a. Uji t antara variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Uji t antara variabel independen Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,733	,720	1,26362
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Peneliti dan Olah Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa untuk hasil koefisien determinan R² memiliki nilai R sebesar 0,842 atau 84,2% artinya menunjukkan hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) di peroleh sebesar 0,733 atau 73,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa besar presentase variasi dependen (Y) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (X) sebesar 73,3%. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji diatas maka uji hipotesis dapat ditulis dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Temuan Penelitian

	Pengaruh	Sig.	Keterangan
H1	Positif 0,638	Signifikansi (0,000 < 0,05)	Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H2	Positif 0,523	Signifikansi (0,001 < 0,05)	Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H3	Positif 0,733	Signifikansi (0,000 < 0,05)	Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber: Peneliti dan Olah SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan dengan nilai berpengaruh lingkungan kerja (0,638) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan dengan nilai berpengaruh budaya organisasi (0,523) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan dengan nilai berpengaruh (0,733) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

E. Pembahasan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Untuk pengaruh sebesar 0,638 atau 63,8% dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan tersebut. Jika penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keselamatan di tempat kerja, hubungan sosial di koperasi jasa dan usaha mikro dihormati, ini akan meningkatkan efisiensi kerja pekerja.

Sehingga penelitian ini searah dengan penelitian Sukmawati (2018), lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan diskripsi responden penelitian ini menggunakan kuesioner dengan

memilih karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Kuesioner ini diolah dengan menggunakan SPSS 25 dengan obyek Dinas koperasi dan usaha mikro kota Surabaya. Responden paling banyak adalah laki laki dengan usia 31-49 tahun. Tahun bahwa di usia ini adalah usia yang cukup matang dan masih tergolong produktif untuk seorang pegawai dan juga sudah banyak berpengalaman dalam bekerja. Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini semakin dinas koperasi dan usaha mikro kota Surabaya memperhatikan faktor lingkungan kerja maka pegawai akan menunjukkan peningkatan dalam bekerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Budaya Organisasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Berdasarkan deskripsi responden penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memilih karakteristik responden berdasarkan umur, pendidikan terakhir dan jenis kelamin. Kuesioner ini menggunakan SPSS 25 dengan objek penelitian dinas koperasi dan usaha mikro kota Surabaya. Responden paling banyak adalah Sarjana sebesar 57,9%. Menurut penelitian Robbins (2016), pendidikan terakhir memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan, karena budaya organisasi akan mengantarkan karyawan pada sikap kerja yang baik dalam bekerja. Keutamaan budaya organisasi adalah kontrol dan arahan dalam membentuk sikap

dan perilaku orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Semakin baik budaya organisasi koperasi maka semakin baik kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Statistik dapat diperoleh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. karena perbaikan tersebut menunjukkan hasil yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas. Berdasarkan hasil simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pada hipotesis ketiga dikatakan bahwasannya lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya terbukti kebenarannya. Hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja adalah jika dinas koperasi memiliki lingkungan kerja yang bagus dan budaya organisasi yang baik maka dinas koperasi akan mampu meningkatkan efektivitas baik dalam bekerja. Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai perusahaan harus melakukan dan meningkatkan upaya untuk memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi agar selalu dapat mencapai target perusahaan yang maksimal. (Rivai,2018)

Berdasarkan koefisien determinasi (R Square) bahwasannya pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh 0,733 atau 7,33%. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh. Dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

