

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI VI YOGYAKARTA SUB DIPO LOKOMOTIF SOLOBALAPAN

¹Dila Damayanti, ²Prakosa Wibawa

^{1), 2)} Program Studi Manajemen, STIE Widya Wiwaha

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan di bawah naungan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta Sub Dipo lokomotif Solobalapan. Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan diperoleh berdasar pendekatan sampel jenuh dengan jumlah 52 karyawan. Data diperoleh dengan bantuan instrument kuesioner dengan menggunakan indikator-indikator yang sesuai dengan variable yang digunakan, yaitu: (1) Variabel Budaya Organisasi, (2) Lingkungan Kerja, dan (3) Kinerja Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance, especially employees under the auspices of the Locomotive and Train Depot of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area VI Yogyakarta Sub Depot Locomotive Solobalapan. This type of research can be classified in the type of quantitative research. The population and sample used were obtained based on a saturated sample approach with a total of 52 employees. Data were obtained with the help of a questionnaire instrument using indicators that match the variables used, namely: (1) Organizational Culture Variables, (2) Work Environment, and (3) Employee Performance. Data analysis technique using multiple linear regression statistical analysis. Based on the results of data analysis, it shows that organizational culture (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). While the work environment variable (X2) has no significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

Pendahuluan

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan menjadi pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Nitisemito (2012: 174) menemukan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam transportasi publik kereta api yang berada di Yogyakarta. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri transportasi karena memiliki sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga dapat menjalankan fungsi kegiatan pelayanan publik dengan baik. Daerah Operasi VI Yogyakarta ada 2 dipo lokomotif yaitu dipo lokomotif Yogyakarta dan dipo lokomotif Solobalapan. Dipo Lokomotif adalah tempat menyimpan, menyiapkan, melakukan pemeriksaan, memelihara, dan perbaikan ringan agar lokomotif siap untuk melakukan tugasnya menarik rangkaian kereta api. Dipo lokomotif Solobalapan merupakan sub dipo

¹Email Address: dheelhaa@gmail.com

Received 01 Juni 2023, Available Online 31 Juli 2022



<https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.790>

lokomotif kelas B karena tidak memiliki lokomotif, tetapi dipo ini sibuk melayani lokomotif tamu untuk dilakukan pemeriksaan harian.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta Sub Dipo lokomotif Solobalapan, (2) menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta Sub Dipo lokomotif Solobalapan, dan (3) menganalisis pengaruh antara budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta Sub Dipo lokomotif Solobalapan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi Handoko (2011:4). Menurut L. Daft Richard (2011:97), manajemen sumber daya manusia terdiri dari tiga unsur penting. Pertama, semua manajer dilibatkan dalam sumber daya manusia. Kedua, para karyawan dipandang sebagai aset. Para karyawan, bukan bangunan atau mesin, dapat memberikan daya saing pada perusahaan. Ketiga, manajemen sumber daya manusia adalah proses penyesuaian, yang memadukan strategi dan tujuan organisasi dengan tepat dalam mengelola manusia. Berdasarkan definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayaguna sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembang karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesanggupan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), budaya kerja adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan norma-norma berperilaku, sosial, dan norma yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Secara lebih spesifik Budaya Organisasi juga berbeda disetiap organisasi, tergantung visi, misi, dan strategi organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Menurut Robbins (dalam Yanto, 2014) terdapat enam sumber utama yang sangat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: (1) Budaya masyarakat atau budaya nasional dimana organisasi berada secara fisik, (2) Visi dan kepemimpinan pada organisasi, (3) Macam bisnis yang digeluti, (4) Struktur organisasi, misalnya struktur birokratis akan melahirkan pula budaya yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi, dan (5) Tradisi warisan organisasi yang tercermin dalam nilai ataupun artefak.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh Wheelen dan Hunger (2004:53 dalam Engkoswara dan Aan, 2012) mendefinisikan bahwa *“Task environment is elements or group that directly affect the corporation and, in turn, are affected by it.”*

Soedarmayanti (2014:21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja adalah elemen-elemen atau kelompok yang secara langsung berpengaruh atau dipengaruhi oleh operasi-operasi utama organisasi. Soedarmayanti (2014: 21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mempunyai arti mengenai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas. Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, budaya organisasi tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pendapat tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Tan (2002) dalam Ismail Nawawi (2017) bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi mampu tumbuh dan berkembang dikarenakan budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat.

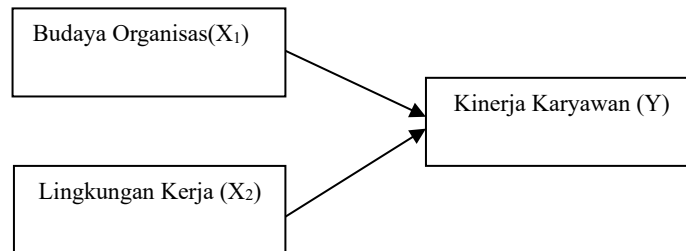
H1 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif Solobalapan DAOP VI Yogyakarta.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (dalam Arianto, 2013:195) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif Solobalapan DAOP VI Yogyakarta.

Untuk mewujudkan arah pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2013:147), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah keseluruhan karyawan pada Kantor Dipo Lokomotif Solobalapan, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta, yang berjumlah 52 karyawan.

Uji statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan dibantu software SPSS for windows dan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

α = Konstanta

X_1 = budaya organisasi

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = kinerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variable budaya organisasi, variable lingkungan kerja, dan variable kinerja karyawan nilai signifikansi *2-tailed* seluruh item lebih kecil dari 0,050, sehingga seluruh item pertanyaan memenuhi syarat validitas item dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Budaya Organisasi	Sig. (2-tailed)	Variabel Lingkungan Kerja	Sig. (2-tailed)	Variabel Kinerja Karyawan	Sig. (2-tailed)
1	bdyorg01	0.006	lk01	0.022	Kinerja01	0.047
2	bdyorg02	0.002	lk02	0.002	Kinerja02	0.046
3	bdyorg03	0.004	lk03	0.008	Kinerja03	0.034
4	bdyorg04	0.031	lk04	0.006	Kinerja04	0.007
5	bdyorg05	0.017	lk05	0.019	Kinerja05	0.026
6	bdyorg06	0.037	lk06	0.041	Kinerja06	0.009
7	bdyorg07	0.009	lk07	0.027	Kinerja07	0.035
8	bdyorg08	0.017	lk08	0.006	Kinerja08	0.023
9	bdyorg09	0.017	lk09	0.019	Kinerja09	0.046
10	bdyorg10	0.016	lk10	0.041	Kinerja10	0.007
11	bdyorg11	0.035	lk11	0.032	Kinerja11	0.005
12	bdyorg12	0.010	lk12	0.005	Kinerja12	0.038
13	bdyorg13	0.034	lk13	0.045	Kinerja13	0.014
14	bdyorg14	0.026	lk14	0.013	Kinerja14	0.039
15	bdyorg15	0.018	lk15	0.047	Kinerja15	0.016
16	bdyorg16	0.018	lk16	0.044	Kinerja16	0.038
17	bdyorg17	0.006	lk17	0.042	Kinerja17	0.025
18	bdyorg18	0.016	lk18	0.032	Kinerja18	0.029
19	bdyorg19	0.039	lk19	0.044	Kinerja19	0.007
20	bdyorg20	0.023	lk20	0.027	Kinerja20	0.014

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan secara keseluruhan lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan untuk mencari data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.908	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.898	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.897	0.6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang signifikan 0,977 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil keputusan data terdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini benar-benar memenuhi asumsi normalitas, yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

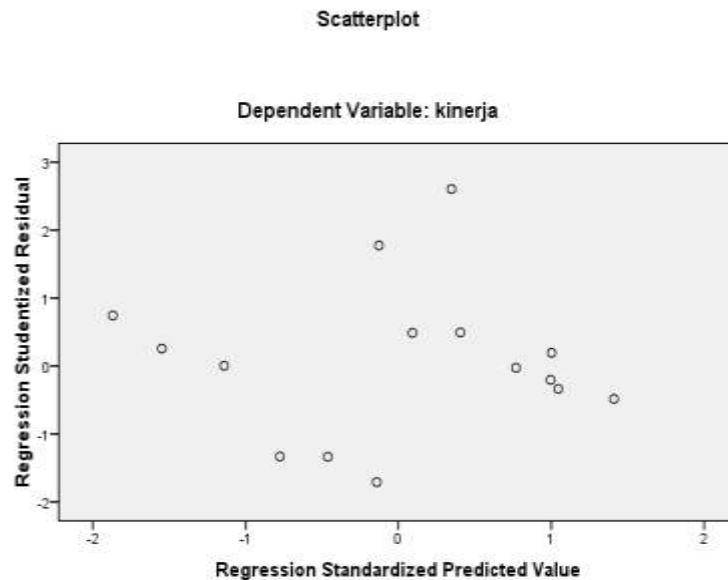
Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,477	0,977	Data terdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini, sehingga model regresi layak untuk dipakai.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.246	4.065	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.246	4.065	Bebas multikolinieritas

Hasil Uji Heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 2. Berdasarkan gambar diagram *scatter plot*, terlihat titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah tidak terkumpul pada suatu tempat sehingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil ini menunjukkan bahwa uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier berganda diperoleh koefisien regresi variable independen, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,657 + 0,875 X_1 + 0,277 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,875 dan koefisien variable lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,277 dan memiliki arah hubungan positif.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-9.657	8.218	
budayaorganisasi	.875	.262	.698
lingkungankerja	.277	.222	.261

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel. 7 Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.006 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti H1 diterima dan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,236 atau lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti H2 ditolak dan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1 (Constant)	-1.175	.263
budayaorganisasi	3.343	.006
lingkungankerja	1.248	.236

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sesuai dengan Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,850 atau 85,0%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang cukup tinggi tinggi yaitu sebesar 85,0% dan sisanya 15,0% kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable independent penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.850	2.62539

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, budayaorganisasi
b. Dependent Variable: kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif Solobalapan DAOP VI Yogyakarta. Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel Budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan

sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula Soedjono (2005:27-28). Hasil ini sejalan dengan penelitian Hermawan,dkk (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan secara positif. Hal ini memiliki implikasi bahwa semakin baik budaya organisasi dalam sebuah organisasi, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H2 ditolak atau variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dipo Lokomotif Solobalapan DAOP VI Yogyakarta tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Ardiyani, dkk (2017) yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal tersebut bisa saja terjadi karena tidak semua instansi memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan hanya berfokus pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian antara lain:

1. Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dipo Lokomotif Solobalapan DAOP VI Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian H2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dipo Lokomotif Solobalapan DAOP VI Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Aan, Komariah dan Engkoswara. 2012. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Ardiyani, Nurul Ana. Dkk. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan D.I. Yogyakarta). Diponegoro Journal of Management. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017. Universitas Diponegoro
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, 9 (2), 191- 200.
- Daft, Richard L. (2012) Manajemen. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hermawan, Yusuf. Dkk. 2020. Bagaimana Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Garut. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik. Vol. 11; No. 01; 2020. Fakultas ISIP – Universitas Garut.
- Nawawi, Ismail. 2017. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Edisi Pertama. Depok: Badan Penerbit Kencana.
- Kusumaningrum, Rosyida. 2010. “Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/2010”. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Yanto, Hendra. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cab. Terendam Padang. Unissula Repository.