

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL



ISSN : 2085-3467

Volume 4 Nomor 1 Februari 2013

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ISSN 2085-3467

Volume 4 Nomor 1

Februari 2013

Management Science Journal terbit mulai tahun 2008, dengan frekuensi penerbitan dua kali setahun yakni pada bulan Februari dan September. Jurnal ini memuat artikel berupa hasil penelitian, kajian analitis dan pengalaman praktis di bidang ilmu manajemen

Ketua Penyunting

Prof. Dr. Pribadiono, MS.

Penyunting Pelaksana

Dr. Nova Retnowati, MM.

Dr. Musriha, M.Si.

Dr. Erma Widiana, S.E., M.M.

Penyunting Ahli

Dr. M. Enny Widyningrum, M. Si.

Mitra Bestari

Prof. Hengki Supit. AK.

Prof. Dr. Drh. Sarmanu, MS (UNAIR)

Prof. Dr. Harijono, SU (UNEJ)

Dr. Nurdin Kaimudin, MS. (UNMER)

Prof. Dr. Effendi (UNAIR)

Administrasi & Sirkulasi

Uce Narulita, SE.

Alamat Redaksi

Kampus Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara

Jl. A. Yani 114 Surabaya, Telp. 031-8287553

SALAM REDAKSI

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena Management Science Journal Edisi 4 No. 1 bulan Februari 2013 dapat hadir kembali menyapa para pembaca sekalian. Management Science Journal kali ini masih berupa hasil penelitian, kajian analitis dan pengalaman praktis di bidang ilmu manajemen.

Management Science Journal dalam edisi keempat nomor satu ini memuat 6 (enam) karya ilmiah yang membahas hasil penelitian dan kajian analitis di bidang ilmu manajemen.

Artikel pertama sebagai pembuka wacana kita adalah mengenai pengaruh harga, pelayanan, keragaman barang dan kenyamanan berbelanja terhadap keputusan belanja. Artikel ini membahas mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan belanja. Hal ini mengingat saat ini banyak orang melakukan kegiatan membeli produk atau *shopping* walaupun mereka tidak memerlukan produk tersebut.

Artikel kedua berusaha memaparkan mengenai penggunaan teknologi dalam meningkatkan kepuasan konsumen pada usaha kecil dan menengah. Strategi bisnis dengan menggunakan CRM banyak terkait dengan strategi bisnis lain seperti teknologi. Kepuasan pelanggan melalui pemberian sejumlah manfaat kepada pelanggan secara *online* dapat dipastikan dengan dukungan layanan seperti konfirmasi pemesanan, ketersediaan inventaris, memberikan informasi pelanggan tentang kondisi stok barang, memberitahukan biaya pengiriman sebelum pelanggan membeli.

Artikel ketiga berusaha menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai

TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.

Artikel keempat berusaha memaparkan tentang pengaruh individu, motivasi karakteristik organisasi dan iklim kepuasan kerja dan kinerja PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel prediktor penting dalam pelaksanaan motivasi dan iklim organisasi pada kepuasan kerja dan kinerja PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Artikel kelima berupaya menerangkan mengenai konsumen yang memegang peranan penting bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari penilaian dan kepuasan mereka. Mempertahankan atau meningkatkan loyalitas konsumen dapat dilakukan dengan cara memberikan kepuasan konsumen serta memberikan jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen.

Artikel keenam berusaha menjelaskan mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi *sales support* pada giant maspion *square* Surabaya. Banyak hal yang harus dibina dalam manajemen perusahaan mengenai ketenagakerjaan yang akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Enam artikel tersebut berusaha memaparkan fakta-fakta di lapangan mengenai manajemen di masyarakat. Semoga artikel-artikel tersebut bisa memberikan kontribusi yang positif bagi kita semua, khususnya dalam lingkungan ilmu ekonomi manajemen. Selamat membaca.

MANAGEMENT SCIENCE JOURNAL

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

ISSN 2085-3467

DAFTAR ISI

PENGARUH HARGA, PELAYANAN, KERAGAMAN BARANG DAN KENYAMANAN BERBELANJA TERHADAP KEPUTUSAN BELANJA KONSUMEN DI MATAHARI DEPARTMENT STORE SEMARANG Musriha	1-15
PENGUNAAN TEKNOLOGI MENINGKATKAN KEPUASAN KONSUMEN PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH JAWA TIMUR Muslichah Erma Widiana	16-29
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TVRI STASIUN JAWA TIMUR DI SURABAYA Mahmudah Enny Widyaningrum	30-42
PENGARUH INDIVIDU, MOTIVASI KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN IKLIM KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PDAM "DELTA TIRTA" KABUPATEN SIDOARJO Nova Retnowati	43-59
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS TERHADAP WARNET COSMIC KOMPLEK GOR SIDOARJO Farida Agustini W. dan Risnata Vian Lugusti	60-73
KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI <i>SALES SUPPORT</i> PADA GIANT MASPION <i>SQUARE</i> SURABAYA Muh. Alkirom Wildan dan Mahmudhita Rinaldi	74-85

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TVRI STASIUN JAWA TIMUR DI
SURABAYA**

Mahmudah Enny Widyaningrum

ABSTRAK

TVRI merupakan salah satu lembaga/instansi pemerintah yang bergerak di bidang teknologi informasi yaitu penyiaran melalui media elektronik. TVRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) mengemban tugas menyelenggarakan kegiatan penyiaran pelayanan umum. Oleh karena itu, seluruh kegiatan penyiaran dan kegiatan terkait TVRI, sepenuhnya didedikasikan untuk kesejahteraan publik melalui pengembangan masyarakat sipil, khususnya dalam mendukung nilai-nilai publik, hukum, moral, dan struktur masyarakat demokratis yang menghormati martabat dan hak-hak kemanusiaan. TVRI sebagai instansi Lembaga Penyiaran Publik, tentunya memiliki lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang cukup unik karena kegiatannya yang berhubungan dengan masyarakat setiap hari yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Dimana kinerja pegawainya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian visi dan misi dari TVRI.

Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya. Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

TVRI is one of the institutions/agencies engaged in the field of information technology that is broadcast through electronic media. TVRI as Public Broadcasting (LPP) with the task of conducting public service broadcasting. Therefore, all activities and related activities TVRI broadcast, wholly dedicated to the welfare of the public through the development of civil society, particularly in support of public values, laws, morals, and the structure of a democratic society that respects the dignity and human rights. TVRI as agency Public Broadcasting, of course, has a work environment, organizational culture, and work discipline are quite unique because of activities related to the public every day that affect the performance of the employees. Where the performance of employees great influence on the success of achieving the vision and mission of the TVRI.

Work environment, organizational culture and work discipline simultaneously significant effect on employee performance TVRI station in Surabaya East Java. Work environment, organizational culture and work discipline partially significant effect on employee performance TVRI station in Surabaya East Java. The working environment is a dominant variable affecting the performance of employees TVRI station in Surabaya East Java.

Keywords: work environment, organizational culture, work discipline, employee performance

Pendahuluan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbetuk di antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai.

Menurut Stoner and Freeman (1996:23), lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik (kondusif) akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawai.

Budaya merupakan sumber keunggulan kompetitif utama berkelanjutan yang kemungkinan timbul sebagai pemersatu dalam organisasi sistem, struktur, dan karir. Budaya sebagai semua temuan hasil karya, rasa, dan cipta dari anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan lembaga pendidikan sebagai agen perubahan yang selalui siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Diharapkan budaya organisasi juga mampu mengikuti, meyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi.

Memahami dan mengelola budaya organisasi tidak hanya ditujukan untuk mencari penjelasan tentang fenomena keberhasilan organisasi, melainkan juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih efektif. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen dalam meraih kemajuan dan dimanfaatkan sebagai daya saing. Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan atau organisasi diaktualisasikan sangat beragam, bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (1998:102) memandang masalah disiplin kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap instansi atau organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil

suatu pekerjaan yang dilakukan dengan tidak dilandasi disiplin kerja. Dengan disiplin kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin, sudah dapat dipastikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap hasil suatu pekerjaan akan menjadi baik/berkualitas.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya? Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya? Diantara ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa timur di Surabaya?

Tinjauan Teoritis

Menurut Nitisemito (2001:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. As'ad (1998:45) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.

Budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal; dan budaya besar. Dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management*, Mondy and Noe (1990:321) mengemukakan bahwa, "Culture can be characterized by trust in subordinate, open communication, considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high out put goals.

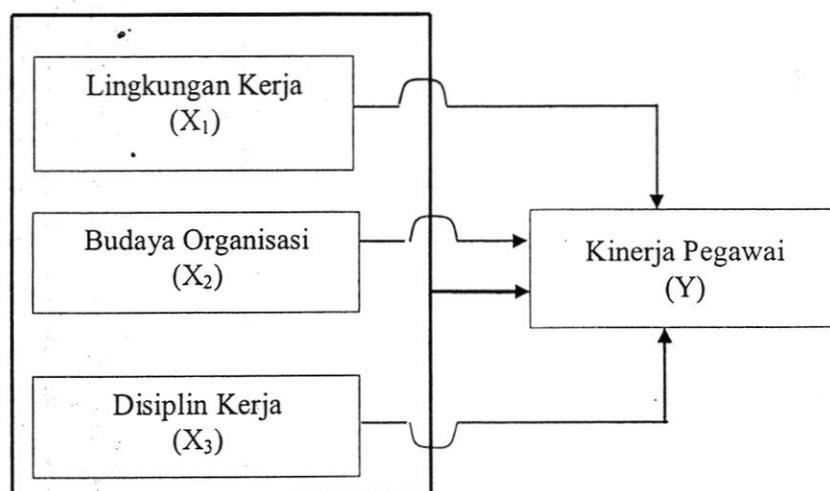
Schein (1992:22) menyatakan bahwa sebagai sekumpulan asumsi-asumsi mendasar, budaya organisasi berfungsi untuk memberikan arah bagi anggota organisasi tentang apa yang harus diperhatikan, makna dari segala sesuatu yang harus dicapai, bagaimana seharusnya reaksi dan tindakan yang diambil dalam situasi-situasi tertentu. Memahami dan mengelola budaya organisasi tidak hanya ditujukan untuk mencari penjelasan tentang fenomena keberhasilan organisasi, melainkan juga dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih efektif. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen dalam meraih kemajuan dan dimanfaatkan sebagai andalan daya saing. Schein (1992:87) lebih lanjut menjelaskan bahwa proses pembentukan budaya

berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dari pembentukan kelompok yang sangat penting dalam “kelompoknya” atau ciri kelompok-pola-pola pembagian dari pemikiran, kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dari pembagian pengalaman dan secara bersama adalah apa yang dimaksud dengan hasil akhir budaya dari kelompok tersebut. Tanpa adanya kelompok tidak akan ada budaya, dan tanpa adanya sedikit budaya kita hanya berbicara tentang kelompok orang, bukan “kelompok yang sebenarnya”. Sehingga pertumbuhan kelompok dan pembentukan budaya dapat dilihat dalam dua sisi dari mata uang yang sama dan keduanya berasal dari aktivitas kepemimpinan.

Mangkunegara (2007:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Handoko (2000:208) kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Sulistiyani dan Rosidah (2003:51) menyatakan disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2001:12) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kerangka Teori



- H1: Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.
- H2: Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.
- H3: Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.

Metode Penelitian

Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang dipakai dalam studi ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja diadaptasi dari Soedarmayanti (2001:69), meliputi: (a) suhu, (b) kebisingan, (c) penerangan, (d) ventilasi, (e) tata ruang kerja, (f) kerja sama, (g) komunikasi.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dianut oleh para pegawai TVRI stasiun Jawa Timur dalam bekerja dan berperilaku. Indikator untuk mengukur variabel budaya organisasi (X_2) diadaptasi dari Robbins (1998:595), meliputi: (a) inovasi dan pengambilan resiko, (b) perhatian pada rincian, (c) orientasi hasil, (d) orientasi pada orang, (e) orientasi pada tim, (f) agresivitas, (g) kemantapan.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan serta kesopanan seorang pegawai atau karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu organisasi/perusahaan/lembaga baik tertulis maupun tidak. Indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_3) diadaptasi dari Siagian (1997:89), meliputi: (a) taat peraturan, (b) tepat waktu, (c) standar kerja.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam bekerja. Indikator untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) diadaptasi dari pendapat Gomes (2000:95), meliputi : (a) kuantitas kerja, (b) Kualitas kerja, (c) kreativitas, (d) kerjasama, (e) kehadiran, (f) inisiatif, (g) kualitas pribadi.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari penelitian yang merupakan jawaban dari responden mengenai hal hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya yang menjadi obyek penelitian yang berkaitan dengan catatan-catatan dan kegiatan operasional organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya, sebesar 272 pegawai. Jumlah sampel sebesar 73 sampel, secara rinci sampel penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

NO	BAGIAN	POPULASI	SAMPEL
1.	Berita	43	12
2.	Program dan Penyiaran	46	12
3.	Keuangan	20	5
4.	Teknik	127	34
5.	Umum	36	10
Jumlah		272	73

Model Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 under windows.

Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel

Tabel 2
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.	Partial (r)	r ²
Lingkungan kerja (X ₁)	0,419	4,880	0,000	0,409	0,167
Budaya organisasi (X ₂)	0,211	2,155	0,000	0,281	0,079
Disiplin kerja (X ₃)	0,351	3,308	0,000	0,340	0,116
R	= 0,901				
R Squared	= 0,812				
SEE	= 0,37418				
F Change	= 214,286				
Sig.	= 0,000				
Konstanta	= 2,046				
Durbin - Watson	= 2,258				

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, sebagai berikut:

$$Y = 2,046 + 0,419 X_1 + 0,211 X_2 + 0,351 X_3$$

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konstanta intersep sebesar 2,046 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan rata-rata kinerja pegawai pada saat lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,419 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,419 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,211 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,211 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
4. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,351 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,351 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

5. Nilai koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi linier berganda di atas sebesar 0,901. Besarnya nilai (R) ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel kinerja pegawai (Y) dengan ketiga variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) adalah sangat kuat (mendekati 1).
6. Nilai koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda di atas sebesar 0,812. Hal ini berarti 81,2% variasi dari kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 18,8% menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel/faktor lain di luar variabel bebas yang diteliti.
7. Standard Error of The Estimated (SEE) sebesar 0,37418. Dimana semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel bebasnya.

Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel tergantung dengan menggunakan teknik statistik uji-F. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya.

2. Perbandingan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 214,286.

3. Pengambilan keputusan

Berdasarkan nilai F-hitung ($214,286 > F\text{-tabel } (2,748)$), maka dapat disimpulkan menolak h_0 dan menerima h_1 . Artinya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya, sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hasil Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial, dengan menentukan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ berarti X_i secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_1 : \beta_i \neq 0$ berarti X_i secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

2. Perbandingan Nilai t-hitung dengan t-tabel

Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel

Tabel 3

PERBANDINGAN T-TABEL DENGAN T-HITUNG

Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	1,999	4,880	Signifikan
Budaya organisasi (X_2)	1,999	2,155	Signifikan
Disiplin kerja (X_3)	1,999	3,308	Signifikan

3. Pengambilan Keputusan

a. Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel di mana nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai t-hitung (4,880) > t-tabel (1,999), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

b. Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel di mana nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan nilai t-hitung (2,155) > t-tabel (1,999), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

c. Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel di mana nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai t-hitung (3,308) > t-tabel (1,999), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui diantara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur. Dilakukan dengan mencari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dari ketiga variabel bebas dengan mengkuadratkan nilai koefisien parsial (r) yang diperoleh dari analisis statistik. Semakin besar nilai koefisien determinasi parsial dari suatu variabel bebas, maka semakin besar kontribusi variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Variabel	r (partial)	r^2	Persentase (%)
Lingkungan kerja (X_1)	0,409	0,167	16,7
Budaya organisasi (X_2)	0,281	0,079	7,9
Disiplin kerja (X_3)	0,340	0,116	11,6

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya sebesar 16,7%, karena memiliki nilai koefisien determinasi parsial (r^2) lebih besar dibandingkan budaya organisasi dan disiplin kerja. Selain itu, berdasarkan perhitungan standardized coefficient beta juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timorkarena memiliki nilai koefisien standardized beta paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya, seperti ditunjukkan pada Tabel

Tabel 5

HASIL UJI KOEFISIEN STANDARDIZED BETA

No	Variabel Bebas	Coefficient Standardized Beta
1.	Lingkungan kerja (X_1)	0,412
2.	Budaya organisasi (X_2)	0,206
3.	Disiplin kerja (X_3)	0,342

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi parsial dan koefisien standardized beta menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai yang paling besar dibandingkan kedua variabel bebas lainnya. Artinya hipotesis ketiga yang diajukan diterima atau terbukti kebenarannya.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi parsial dan koefisien *standardized beta* juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai yang paling kecil dibandingkan kedua variabel bebas lainnya.

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun Jawa Timur di Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan nilai koefisien *standardized beta*. Dimana lingkungan kerja memiliki nilai koefisien determinasi parsial dan nilai koefisien *standardized beta* lebih besar dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Jada, Ahmad, 2005. *Meneladani Kecerdasan Emosi Nabi*. Pustaka Inti, Jakarta.
- Algifari, 1997. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad, 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya: Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Jakarta.
- Gibson L. James, Ivancevich M. John and Donnely H. James, 1997. *Organizations (Behavior-Structure-Process)*, Fifth Edition, Business Publication, Inc., Texas.
- Gomes, Foustino Cordoso, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 1999. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Management Science Journal

Volume 4 Edisi 1 Februari 2013

- Hasibuan, Malayu, SP., 1998. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Pertama, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L and John H. Jackson, 2000. *Human Resource Management*, 9th Edition. South-Western Publishing, Ohio.
- Mondy, Wayne and Noe M. Robert, 1990. *Human Resources Management*. Fourth Edition, Allyn and Bacon Inc., United States of America.
- Nitisemito, Alex, 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S., 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parlinda, Vera, dan M. Wahyuddin, 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Tesis*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Ketiga, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Schein, Edgar H., 1992. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, Wiley & Sons, New York.
- Siagian, Sondang P., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Stoner, James A.F., and R. Edward Freeman, 1994. *Manajemen*. Intermedia, Jakarta.
- Sudarto, Teguh, 2004. Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja, *Disertasi*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 1997. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supomo, Nur, dan Indriantoro K., 1997. *Metode Penelitian, Edisi Pertama*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.

Triningsih, 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang, *Skripsi*, Universitas Negeri Semarang, Semarang.

Wether W.B., and Davis K. 1993. *Human Resources Management*, 3st Edition, Oxford University Press, New York.

Wispondono, R.M. Moch., 2010. Pengaruh Lingkungan Bisnis terhadap Kinerja Pengrajin Industri Batik di Kabupaten Bangkalan, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 2, hal. 152-162.