



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pengaruh budaya akhlak dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan mail processing center (MPC) Bandung

Saptono Kusdanu Waskito^{1*)}, Muji Rahayu²

¹ Program Studi Sarjana Terapan Logistik Bisnis Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sept 23^h, 2024

Revised Oct 25^h, 2024

Accepted Nov 23^h, 2024

Keywords:

Ethical culture

Work climate

Employee performance

ABSTRACT

This research explores the impact of ethical culture and work climate on the performance of employees at the Mail Processing Center (MPC) in Bandung. The study aims to analyze the correlation between ethical values embraced within the organizational culture and the overall work atmosphere with the individual and collective performance of MPC employees. The research methodology involves data collection through surveys, interviews, and performance evaluations. The findings of the study reveal significant insights into how ethical culture and work climate contribute to shaping the employee performance landscape at MPC Bandung. The research outcomes provide valuable recommendations for cultivating a positive ethical environment and improving the work climate, ultimately enhancing the overall performance of employees within the Mail Processing Center.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Saptono Kusdanu Waskito,
Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung
Email: saptonokw@yahoo.com

Introduction

Kinerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, selain itu kinerja yang tidak efisien akan membawa kerusakan atau dampak negative terhadap organisasi karena kinerja berkaitan dengan produktivitas, profitabilitas dan efektivitas organisasi. (Sudarso et al., 2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan dalam ukuran kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya, sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada organisasi. PT Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara yang memberikan layanan logistik kepada masyarakat di Indonesia (Susilowati, 2014). Pada Tahun 2022, PT Pos Indonesia menetapkan tema “Improving Operational Quality to Provide Better Customer Service and Profitability” sepanjang masa layanan jasa logistik kepada masyarakat di tahun 2022. Hasilnya sampai dengan akhir tahun 2022, PT Pos Indonesia meraih laba Rp 637,04 milyar, meningkat dari laba tahun 2021 yang mencapai Rp589,76 milyar. Informasi ini menjelaskan bahwa tujuan PT Pos Indonesia untuk meraih laba dapat direalisasikan, bahkan besarnya laba tahun 2022 lebih besar dari laba tahun 2021. Informasi ini membuktikan salah satu kinerja organisasi dari PT Indonesia berupa meraih laba telah dapat dipenuhi oleh PT Pos Indonesia. Salah satu unit kerja PT Pos Indonesia adaah Mail Processing Center Bandung di singkat MPC Bandung.

Tugas pokok MPC Bandung adalah menerima barang dari Kantor Cabang PT Pos Indonesia yang ada di Provinsi Jawa Barat untuk diangkut ke lokasi pelanggan yang ada di wilayah kerja MPC Bandung, untuk diangkut ke lokasi pelanggan di kota-kota Jawa Barat, seluruh Indonesia dan seluruh dunia. Tugas MPC Bandung menerima barang dari kota –kota di seluruh dunia (termasuk dari Indonesia, dari Jawa Barat) untuk

pelanggan yang berlokasi di wilayah kerja MPC Bandung dan di wilayah Jawa Barat. MPC Bandung tidak melayani penerimaan barang langsung dari pelanggan, sehingga MPC Bandung tidak mempunyai kewajiban untuk meraih pendapatan. Jadi pendapatannya tidak dapat diukur oleh penulis. Penulis mengamati kinerja di MPC Bandung berupa layanan transportasi dari Kantor Cabang ke Kantor Cabang di Jawa Barat, dan berupa layanan transportasi dari MPC Bandung ke Delivery Center. Serta kinerja di MPC Bandung berupa pelayanan pengantaran barang dari Delivery Center kepada pelanggan. Penulis mengamati tentang keluhan pelanggan untuk mengukur kualitas layanan MPC Bandung dengan penjelasan jika tidak ada keluhan pelanggan berarti kualitas layanan MPC Bandung disebut baik, sebaliknya jika ada keluhan pelanggan di atas standar yang ditetapkan membuktikan kualitas layanan MPC Bandung perlu diperbaiki.

Jumlah persentase keluhan pelanggan yang dapat ditolerir sebagai keluhan yang wajar sebanyak 1 % dari jumlah keseluruhan barang yang dikirimkan (Indonesia, 2023). Jumlah keluhan pelanggan di MPC Bandung dari bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Juli 2023 sebanyak 7.148 keluhan atau jumlah persentasenya mencapai 10,80 % dari jumlah barang yang dikirimkan sebanyak 66.161. Informasi ini membuktikan bahwa persentase jumlah keluhan pelanggan di MPC Bandung lebih besar dari batas maksimal persentase jumlah keluhan pelanggan yang diharapkan dengan jumlah keluhan pelanggan yang mencapai 10,80 %. Informasi ini menunjukkan adanya masalah bahwa kinerja MPC Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan. Jumlah persentase keluhan pelanggan di MPC Bandung yang mencapai 10,80 % merupakan kinerja organisasi MPC Bandung.

Menurut (Wirawan, 2010) kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Jumlah persentase keluhan pelanggan yang mencapai 10,80 % salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan. Menurut (Juliati, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma yang ada di dalam organisasi yang terdiri dari keyakinan, sikap-sikap, nilai luhur yang mengatur pola perilaku orang, pola perilaku kelompok di dalam organisasi. Selain itu menurut (Munir & Arifin, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai luhur dan norma dari perilaku yang diterima dan dipahami bersama oleh karyawan dan pimpinan di dalam organisasi sebagai panduan perilaku karyawan dan pimpinan di dalam organisasi. (Thohir, 2022) menetapkan bahwa setiap BUMN termasuk MPC Bandung (yang menjadi bagian dari PT Pos Indonesia) harus melaksanakan budaya organisasi akhlak yang disebut Budaya Akhlak. Penulis melakukan penelitian tentang pelaksanaan akhlak di MPC Bandung karena sampai saat ini belum ada penelitian tentang pelaksanaan Budaya Akhlak di MPC Bandung. Para peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang budaya organisasi di lokasi lain. PT Pos Indonesia sedang melaksanakan transformasi di segala bidang organisasi PT Pos Indonesia dengan cara digitalisasi. PT Pos Indonesia memiliki iklim kerja melakukan transformasi menggunakan digitalisasi.

Penulis melakukan pengamatan tentang pelaksanaan iklim kerja karena sampai saat ini belum ada yang melakukan penelitian tentang iklim kerja melakukan transformasi menggunakan digitalisasi di MPC Bandung. (Obeng et al., 2021) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah Persepsi bersama tentang kebijakan, praktik, prosedur organisasi. Selain itu (Obeng et al., 2021) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah persepsi bersama tentang pengalaman yang terjadi dalam pekerjaannya dan ditafsirkan sebagai jalinan sosial organisasi dan perilaku yang berlaku sehari-hari. Penelitian yang dilakukan oleh ((Santana & Pérez-Rico, 2023); (Sinaga & Wibowo, 2022)) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh ((Moser et al., 2021); (Pradana et al., 2021); (Akram, 2021); (Tj et al., 2022); (Rahmayani et al., 2023)) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan iklim kerja di organisasi. Sampai saat ini belum ada penelitian tentang pengaruh Budaya Akhlak dan Iklim Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan MPC Bandung. penulis mempunyai harapan ada kebaruan dalam penelitian ini berupa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan MPC Bandung secara simultan. Memperhatikan masalah kinerja karyawan yang ada di MPC Bandung, serta memperhatikan hasil penelitian para peneliti terdahulu sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya akhlak dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan Mail Processing Center (MPC) Bandung.

Method

Penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif, deskriptif dan verifikatif. Waskito (2019: 171) menjelaskan metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana datanya setelah dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dengan tujuan membuktikan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif disebut sebagai penelitian konfirmatori karena digunakan untuk membuktikan (konfirmasi) apakah hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena data berupa angka dan

dianalisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena memandang realitas sebagai sesuatu yang dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan bagaimana Budaya Akhlak di MPC Bandung, bagaimana Iklim Kerja karyawan MPC Bandung, bagaimana kinerja karyawan MPC Bandung Menurut Waskito (2019: 172) penelitian verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran pengetahuan dalam bidang yang telah ada. Penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan pendapat para ahli tentang terdapatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan : terdapat pengaruh Budaya Akhlak terhadap kinerja karyawan MPC Bandung, terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan MPC Bandung terdapat pengaruh Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan MPC Bandung.

Sumber Data

Peneliti dalam suatu penelitian memerlukan data yang berkaitan dengan variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Data yang diperlukan diperoleh dari sumber data. Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data itu ada dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul informasi.

Teknik Pengumpulan Data / Informasi

Data yang akan dijadikan bahan penelitian, perlu dikumpulkan oleh peneliti baik dari sumber primer maupun dari sumber sekunder. Pengumpulan data menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2019) teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, kuesioner (angket) dan observasi. Wawancara adalah kegiatan pemberi pertanyaan dan merekam jawaban responden atas pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepada responden. Angket (Kuesioner) itu instrumen pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2019) yang dimaksud dengan observasi adalah pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu dan digunakan untuk mengamati fenomena yang yang diinginkan.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan MPC Bandung yang berjumlah 298 orang.

Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2019) adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2022:121) jumlah sampel ditentukan dengan rumus sebagai berikut: $n = N : (Nd2 + 1)$. Keterangan : n = jumlah sampel N = jumlah populasi, $d2$ = presisi /tingkat ketelitian yang ditetapkan ($d = 0,05$). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = N : (Nd2 + 1)$

$n = 298 : \{(298 \times 0,05 \times 0,05) + 1\}$. $n = 231 : (0,745 + 1)$. $n = 231 : (1,745)$. $n = 170$, 77 dibulatkan 171 responden

Teknik Sampling Clustered Proportionate Stratified Random Sampling

Populasi yang akan dijadikan sampel diperlukan teknik sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, Menurut Sugiyono ada dua jenis teknik sampling yaitu probability sampling dan non probability sampling. Penelitian ini menggunakan teknik sampling probability sampling, yang mana probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Results and Discussions

Penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 171 karyawan MPC Bandung dalam rangka untuk mengetahui persepsi karyawan MPC Bandung tentang budaya akhlak, iklim kerja, kinerja karyawan MPC Bandung.

Profile Responden

Profile responden yang diamati oleh penulis terdiri dari gender, Usia Karyawan, Pendidikan Terakhir, Status Marital, masa Kerja

Gender

Tabel 3. Gender

Gender	Jumlah	Persentase
Laki -Laki	171	100
Perempuan	0	0
Jumlah	171	100

Sumber: Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 3 menjelaskan bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden sebanyak 171 orang (100 %) dari jumlah seluruh responden dan merupakan jumlah terbanyak.

Usia

Tabel 4. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun -30Tahun	21	12,28
31 Tahun - 40 Tahun	27	15,79
41 Tahun- 50 Tahun	91	53,22
50 Tahun Ke atas	32	18,71
Jumlah	171	100,00

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 4 jumlah responden antara 41 tahun- 50 tahun sebanyak 91 orang (53,22 %) dan merupakan jumlah terbanyak, sedangkan jumlah responden yang berusia antara 20 tahun – 30 tahun sebanyak 21 orang (12,28 %) dan merupakan jumlah yang paling kecil. Makna dari informasi tentang usia responden adalah petugas andalan dari MPC Bandung merupakan petugas dengan usia antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun yang memiliki pengetahuan, keterampilan dalam mendistribusikan barang tanpa cacat. Kendala mengandalkan karyawan yang berusia di atas 40 tahun adalah karyawan pada usia tersebut mempunyai hambatan dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan penggunaan komputer. Sementara dalam melakukan transformasi bisnis PT Pos Indonesia menggunakan digitalisasi untuk melakukan perbaikan kualitas layanan kepada masyarakat.

Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTA	79	46,20
D-3	63	36,84
S-1	29	16,96
Jumlah	171	100,00

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 5 menjelaskan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D-3 sebanyak 63 orang (36,84 %) dan merupakan jumlah responden terbanyak. Makna dari informasi ini adalah petugas andalan dari MPC Bandung merupakan petugas yang terdidik, sangat paham tentang penggunaan media sosial, penggunaan media komunikasi.

Status Marital (Status Pernikahan)

Tabel 6. Status Marital Responden

Status Marital	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	49	28,65
Menikah	122	71,35
	171	100,00

Sumber : Kusioner (2023)

Informasi pada Tabel 6 menjelaskan bahwa jumlah responden yang menikah sebanyak 122 orang (71,35 %) dan merupakan jumlah paling banyak. Makna informasi ini adalah bahwa karyawan yang menjadi responden adalah bapak keluarga yang memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Masa Kerja Responden

Masa kerja responden perlu diteliti, karena menunjukkan lamanya karyawan di MPC Bandung. Lamanya seseorang bekerja di unit kerja akan menyebabkan karyawan memiliki pengalaman tentang cara mengerjakan pekerjaan yang ada di unit kerja dimana karyawan tersebut ditempatkan.

Informasi pada Tabel 7 menjelaskan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 tahun sampai dengan 5 tahun sebanyak 45 orang (26,32 %). Informasi ini menjelaskan bahwa responden yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun cenderung kurang memiliki pengalaman yang kurang lengkap sehingga sering melakukan kesalahan salah disribusi.

Tabel 7. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	45	26,32
5,1 Tahun- 10 Tahun	40	23,39
10,1 Tahun-15 Tahun	38	22,22
15,1 Tahun -20 Tahun	31	18,13
20 Tahun Ke atas	17	9,94
Jumlah	171	100,00

Sumber : Kuesioner (2023)

Uji Kualitas Kuesioner Sebagai Pengumpul Data

Kuesioner sebagai alat pengumpul data perlu diuji kelayakannya, tujuan uji kualitas pada kuesioner untuk memastikan bahwa kuesioner tetap dapat memberikan hasil yang konsisten (sama) ketika kuesioner dijadikan alat pengumpul data pada saat kemarin, hari ini dan selamanya. Alat penguji kualitas ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item pertanyaan yang ada pada kuesioner dalam fungsinya untuk mengukur apa yang ingin diukur. Penentuan suatu item layak digunakan atau tidak dilakukan dengan menguji nilai Corrected Item-Total Correlation. Jika hasil penelitian menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation diatas 0,3 maka data pada variabel dinyatakan valid. Hasil penelitian menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation di bawah 0,3, maka data pada variabel dinyatakan tidak valid. (Priyatno,20219:143). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 12.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation Standar</i>	Keputusan
Budaya Akhlak (X1)	0,342-0,764	0,300	Valid
Iklim Kerja (X2)	0,349-0,679	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,344-0,714	0,300	Valid

Sumber : Kuesioner (2023)

Semua data pada indikator-indikator variabel Budaya Akhlak, Iklim Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,300jadi data yang ada pada penelitian ini dinyatakan valid. Makna data dinyatakan valid adalah kuesioner telah memberikan peluang kepada responden untuk menyatakan sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan pada kuesioner dan responden memanfaatkan peluang tersebut dengan cara memberikan pernyataan sangat setuju atau setuju atau cukup setuju atau tidak setuju atau sangat tidak setuju pada pertanyaan yang ada di kuesioner, sesuai dengan persepsi responden.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah “alat untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach’s alpha, alat ukur dapat dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach’s alpha lebih besar dari 0,700.Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 12.8. Nilai Cronbach’s Alpha variabel Budaya Akhlak sebesar 0,852, nilai Cronbach’s Alpha variabel Iklim Kerja sebesar 0,884, nilai Cronbach’s Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,833. Nilai Cronbach’s Alpha semua variabel lebih besar dari 0,700. Memperhatikan data nilai Cronbach’s Alpha sema variabel lebih besar dari 0,700 dan nilai Cronbach’s Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,700 membuktikan data dinyatakan realibel maka dapat dijelaskan bahwa data pada variabel Budaya Kerja Iklim Kerja Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Makna dari data yang reliabel adalah responden akan tetap memberikan jawaban yang sama atas pertanyaan yang disajikan pada kuesioner, baik pertanyaan itu diisi pada hari kemarin, hari ini, atau esok hari.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Keputusan
Budaya Akhlak (X1)	0,852	0,700	Reliabel
Iklim Kerja (X2)	0,884	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,700	Reliabel

Sumber: Kuesioner (2023)

Uji Asumsi Klasik

Waskito (2023: 76) menjelaskan uji asumsi klasik adalah uji terhadap data yang akan dihitung dengan persamaan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji tidak mengalami multikolinieritas, uji tidak mengalami autokorelasi, uji tidak mengalami heteroskedastisitas,

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2019: 118) yang dimaksud dengan uji normalitas adalah “alat untuk menguji apakah data telah didistribusikan secara normal atau tidak normal. Seharusnya data telah terdistribusi normal.” Waskito (2023: 72) menjelaskan jika nilai *asym.sig* (2 tail) suatu variabel pada uji normalitas Komolgorov –Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data disebut telah terdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 12.9

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

		Budaya Akhlak Rata	Iklm Kerja Rata	Kinerja Karyawan Rata
N		171	171	171
Normal	Mean	3,4570	3,4311	3,4201
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,27539	,24377	,20486
Most Extreme	Absolute	,102	,072	,085
Differences	Positive	,083	,071	,074
	Negative	-,102	-,072	-,085
Test Statistic		,102	,072	,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 ^c	,130 ^c	,104 ^c

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 10 menjelaskan bahwa nilai *Asym.sig* semua variabel berada di atas 0,05. Artinya data telah terdistribusi normal. Makna data telah terdistribusi normal adalah bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, pendapatnya tersebut sudah terwakili, dan responden telah menggunakannya sesuai dengan persepsi responden. Makna dari data telah terdistribusi normal adalah data memenuhi syarat untuk diolah menggunakan regresi linier berganda

Uji Tidak Mengalami Multikolinieritas

Waskito (2023:77) menjelaskan uji tidak mengalami multikolinieritas adalah keadaan dimana ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel independen pada suatu penelitian. Maksudnya nilai korelasi antara variabel X1 dengan X2 sama dengan 1, nilai korelasi antara variabel X1 dengan X3 sama dengan 1 dan nilai korelasi antara variabel X2 dengan X3 sama dengan 1. Sebaiknya nilai korelasi antar variabel independen dalam suatu penelitian kurang dari 1. Menurut Waskito (2023: 82) data tidak mengalami multikolinieritas jika data dari tiap variabel memiliki nilai Variance Influence Factor (VIF) < 10, atau memiliki nilai Tolerance > 0,1. Menurut Waskito (2023: 77) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Maksudnya nilai korelasi antar variabel tidak sama dengan satu. Hasil Uji Tidak Mengalami Multikolinieritas disajikan pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Tidak Mengalami Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Budaya Akhlak	,309	1,642
Iklm Kerja	,309	1,642

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 11 menjelaskan bahwa nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari 10, nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Mengacu pada pendapat Waskito (2023:77) informasi ini membuktikan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Artinya nilai korelasi antar variabel tidak sama dengan 1. Karena tidak mengalami multikolinieritas, maka data yang telah dihimpun dari responden memenuhi syarat untuk diolah datanya menggunakan regresi linier berganda.

Uji Tidak Mengalami Autokorelasi

Uji Autokorelasi menurut Waskito (2023:83) alat untuk menguji keadaan dimana terdapat korelasi antara residual (100 % dikurangi koefisien determinasi) pada hasil penelitian ini dengan residual pada hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti yang sama. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami autokorelasi. Pada penelitian sehari-hari untuk mengetahui terjadi auto korelasi dari penelitian dengan penelitian yang dilakukan peneliti yang sama di masa yang lalu, peneliti dapat melihat nilai koefisien determinasi penelitian ini. Jika nilai koefisien determinasi dari penelitian ini sama nilainya dengan nilai koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti yang sama pada waktu yang lalu dilokasi yang sama, maka penelitian mengalami auto korelasi.

Jika menggunakan program aplikasi SPSS auto korelasi dapat diuji dengan uji Durbin Watson (DW). Menurut Waskito (2023 :84) jika nilai $DW < 4$ - du maka disebut tidak terjadi autokorelasi antar variabel pada model regresi yang sedang diteliti. Hasil uji tidak mengalami autokorelasi disajikan pada Tabel 12. Informasi pada Tabel 12.11 menjelaskan bahwa nilai Durbin Watson hitung = 1,171 Nilai Durbin Watson berdasarkan Tabel (Waskito, 2023: 287) untuk 171 responden dengan 3 variabel yang diteliti adalah 1,73. Data pada penelitian dinyatakan tidak mengalami autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung lebih kecil dari angka 4 – nilai Durbin Watson tabel. Dalam hal ini $4 - 1,73 = 2,27$. Jadi nilai Durbin Watson hitung sebesar 1,171 lebih kecil dari angka 4 dikurangi nilai Durbin Watson tabel. Informasi nilai Durbin Watson hitung lebih kecil dari angka 4 dikurangi nilai Durbin Watson tabel menunjukkan data tidak mengalami autokorelasi data pada penelitian ini yang tidak mengalami autokorelasi dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 12. Hasil Uji Tidak Mengalami Autokorelasi

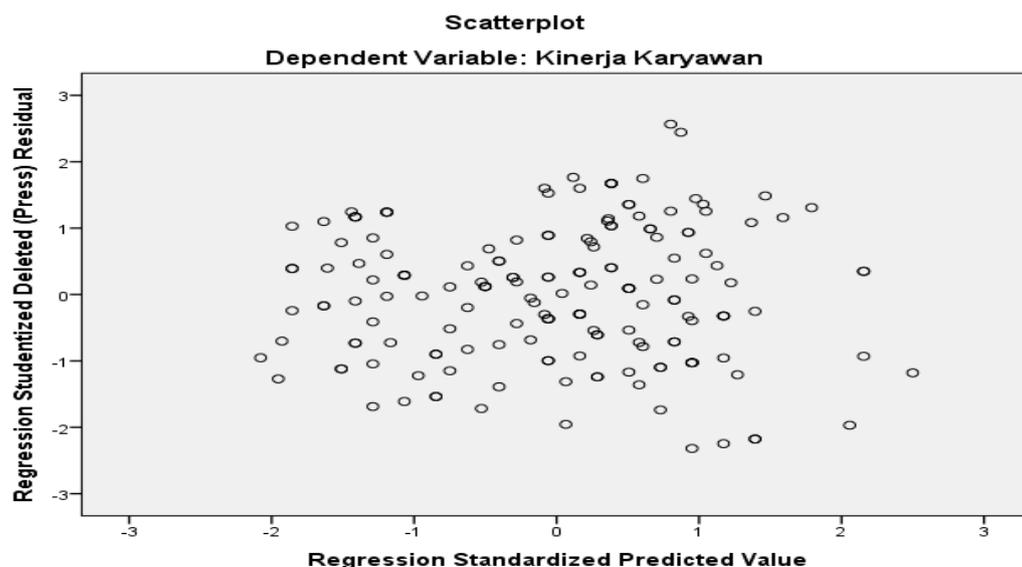
Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,930 ^a	,865	,863	1,59341	1,171

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Budaya Akhlak
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Kuesioner (2023)

Uji Tidak Mengalam Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Waskito (2023:85) adalah uji untuk mengetahui keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian nilai residu dari penelitian ini dengan nilai residu penelitian lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Program Aplikasi SPSS dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas atas data yang diperoleh dari responden dan dikumpulkan melalui kuesioner. Waskito (2020: 86-87) menjelaskan Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan cara bahwa titik- titik lokasi data menyebar di atas dan di bawah garis 0 serta penyebarannya terjadi secara acak tidak mengikuti pola penyebaran tertentu. Hasil uji tidak mengalami heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji Tidak Mengalami Heteroskedastisitas

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Gambar 1 menjelaskan data tersebar berada di atas titik 0 dan data tersebar di bawah titik 0. Waskito (2020: 86-87) menjelaskan jika data berupa titik- titik lokasi data menyebar di atas dan di bawah garis

0 serta penyebarannya terjadi secara acak tidak mengikuti pola penyebaran tertentu, data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Memperhatikan data tersebar acak di atas dan di bawah titik 0 serta memperhatikan pendapat Waskito (2023: 86-87), dapat dijelaskan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas. Makna data yang tidak mengalami heteroskedastisitas adalah data memenuhi syarat untuk diolah menggunakan regresi linier berganda.

Kuesioner sebagai alat pengumpul data yang berkualitas telah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan telah dibuktikan bahwa data terdapat valid dan reliabel sehingga kuesioner memenuhi syarat alat pengumpul data yang berkualitas. Data yang akan diolah menggunakan regresi linier berganda harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji normalitas, uji tidak mengalami multikolinieritas, uji tidak mengalami heteroskedastisitas, uji tidak mengalami autokorelasi, hasilnya data telah terdistribusi normal, tidak mengalami multikolinieritas, tidak mengalami autokorelasi, tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga data memenuhi syarat untuk diolah menggunakan regresi linier berganda.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 13. Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Akhlak	171	2,91	3,45	3,18	,27
Iklim Kerja	171	2,90	3,38	3,14	,24
Kinerja Karyawan	171	3,09	3,49	3,29	,20
Valid N (listwise)	171				

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 13 menjelaskan bahwa nilai rata-rata variabel Budaya Akhlak sebesar 3,18, variabel Iklim Kerja sebesar 3,14, variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,29 semua variabel memiliki nilai rata-rata di bawah nilai rata-rata 3,4 (cukup baik). menurut Waskito (2023: 92) variabel yang layak untuk diteliti adalah variabel yang memiliki nilai rata-rata sampai dengan 3,4 karena variabel dengan nilai rata-rata 3,4 dikelompokkan sebagai variabel yang cukup, belum baik, karena belum baik, layak untuk diteliti. Memperhatikan nilai rata-rata variabel pada penelitian ini di bawah 3,4 dan mengacu pada pendapat Waskito (2023: 92) dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Akhlak, variabel Iklim Kerja variabel Kinerja Karyawan memenuhi syarat untuk diteliti.

Hasil Uji Korelasi

Penulis memerlukan menghitung nilai korelasi antar variabel independen yang diteliti. Waskito (2023: 93) menjelaskan nilai korelasi antar variabel independen dikelompokkan dalam beberapa kelompok yaitu korelasi sangat erat jika nilai korelasinya antara 0,801-1, korelasi erat jika nilai korelasi antara 0,601-0,800, korelasi cukup erat jika nilai korelasi antara 0,401 sampai dengan 0,600, nilai korelasi tidak erat jika nilai korelasi antara 0,201 sampai dengan 0,400, nilai korelasi sangat tidak erat jika nilai korelasi antara 0,001 sampai dengan 0,200.

Tabel 14. Uji Korelasi

		Correlations		
		Budaya Akhlak	Iklim Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Akhlak	Pearson Correlation	1	,929**	,919**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	171	171	171
Iklim Kerja	Pearson Correlation	,929**	1	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	171	171	171
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,919**	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	171	171	171

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

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 14 menjelaskan nilai korelasi antara Budaya Akhlak dengan Iklim Kerja sebesar 0,929 (sangat erat), Budaya Akhlak dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,919 (sangat erat), Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,906 (sangat erat).

Persamaan Regresi Linier Berganda**Tabel 15.** Data Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,154	1,733		10,474	,000
	Budaya Akhlak	,496	,067	,570	7,436	,000
	Iklim Kerja	,391	,080	,376	4,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Kuesioner

Informasi pada Tabel 15 digunakan untuk bahan membuat persamaan Regresi Linier Berganda. Rumus Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta = 18,154

b₁ = Koefisien Regresi Budaya Akhlak = 0,496

X₁ = Variabel Budaya Akhlak

b₂ = Koefisien Regresi Iklim Kerja = 0,391

X₂ = Variabel Iklim Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,154 + 0,496 X_1 + 0,391 X_2$$

Makna dari Persamaan Regresi Linier Berganda $Y = 18,154 + 0,496 X_1 + 0,391 X_2$ sebagai berikut :
Kinerja Karyawan Y = 18,154 jika tanpa Budaya Akhlak dan Iklim Kerja Kinerja Karyawan (Y) akan berubah meningkat jika ditambah satu satuan Budaya Akhlak dan satu satuan Iklim Kerja semula 18,154 akan berubah meningkat menjadi = 18,154 + 0,496 + 0,396 = 19,046.

Hasil Uji Hipotesis**Uji Hipotesis Parsial**

Penulis menggunakan informasi pada Tabel 12.14. menjelaskan : (1) nilai t hitung dari Budaya Akhlak sebesar = 7,436 dan nilai signifikansi = 0,000. Menurut Waskito (2023: 285) nilai t tabel untuk 171 responden = 1,97. Nilai t hitung = 7,436 lebih besar dari nilai t hitung = 1,97. Memperhatikan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dapat dijelaskan bahwa pada penelitian terbukti terdapat pengaruh positif Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Artinya dapat dijelaskan bahwa pada penelitian terbukti terdapat pengaruh signifikan Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. Memperhatikan dua hasil pembuktian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. (2) nilai t hitung dari Iklim Kerja sebesar 4,910 dan nilai signifikansi = 0,000. Menurut Waskito (2023: 285) nilai t tabel untuk 171 responden = 1,97. Nilai t hitung = 4,910 lebih besar dari nilai t hitung = 1,97. Memperhatikan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dapat dijelaskan bahwa pada penelitian ini terbukti terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Artinya dapat dijelaskan bahwa pada penelitian terbukti terdapat pengaruh signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Memperhatikan dua hasil pembuktian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penghitungan uji hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan Uji F seperti yang disajikan pada Tabel 12.15.

Informasi pada Tabel 16 menjelaskan nilai F Hitung sebesar 537,396 dan nilai signifikansi = 0,000. Nilai F Tabel untuk 171 responden sebesar 3,89. Nilai F Hitung lebih besar dari nilai F tabel. Informasi ini membuktikan bahwa terdapat Pengaruh positif Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Nilai signifikansi pada Tabel 16 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Informasi ini membuktikan bahwa terdapat Pengaruh signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Berdasarkan

hasil penelitian ini penulis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak dan Kompetensi Logistik terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Tabel 16. Uji Hipotesis Simultan

	Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
			df	Mean Square	F	
1	Regression	2728,837	2	1364,419	537,396	,000 ^b
	Residual	426,543	168	2,539		
	Total	3155,380	170			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Budaya Akhlak

Sumber : Kuesioner (20230)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Penulis menggunakan informasi pada Tabel 17 untuk melakukan uji koefisien determinasi

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,865	,863	1,59341

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Budaya Akhlak

Sumber : Kuesioner (2023)

Informasi pada Tabel 17 menjelaskan bahwa nilai R Square = 0,863 Makna nilai R Square = 0,865 adalah nilai koefisien determinasi sebesar = $0,865 \times 100\% = 86,50\%$. Makna nilai koefisien determinasi sebesar 85,30 % adalah Budaya Akhlak dan Iklim Kerja memberikan kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,50 %. Sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kompensasi.

Pembahasan Deskriptif

Variabel Budaya Akhlak memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,18 dan dikelompokkan sebagai kelompok variabel yang cukup baik. Variabel yang cukup baik memenuhi syarat untuk diteliti karena variabel tersebut belum baik. Penyebab variabel Budaya Akhlak memperoleh nilai rata-rata cukup baik karena terdapat satu indikator yang memperoleh nilai yang paling rendah yaitu indikator X 1.1 memperoleh nilai 2,71 (cukup baik). Indikator X1.1 adalah karyawan MPC Bandung memenuhi janji dan komitmen. Sehubungan memperoleh nilai yang paling rendah, maka nilai tersebut diinterpretasikan sebagai yaitu karyawan MPC belum memenuhi janji dan komitmen. Alasan karyawan MPC belum menepati janji dan komitmen berupa menghasilkan jasa yang tepat waktu, aman, tidak hilang, karena karyawan MPC Bandung belum memperoleh pelatihan khusus tentang pengolahan pos yang terbaru. Akibatnya sering terjadi keterlambatan, kerusakan barang. Solusi untuk mengatasinya adalah sebaiknya Kepala Kantor MPC Bandung sebaiknya melakukan pelatihan kepada karyawan tentang proses operasi yang terbaru, sehingga karyawan menjadi terampil menjalankan operasi yang terbaru tanpa cacat.

Variabel Iklim Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,61 dan dikelompokkan sebagai variabel yang cukup baik. Penyebab Iklim Kerja dikelompokkan menjadi variabel yang cukup baik karena ada satu indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu X2.1. Pimpinan MPC Bandung melatih karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dalam kegiatan proses operasi. Indikator X2.1 memperoleh nilai rata-rata 2,61 (cukup baik). Nilai X2.1 sebesar 2,61 dan memperoleh nilai paling kecil diinterpretasikan sebagai Pimpinan MPC Bandung belum melatih karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Penyebab tidak dilakukan pelatihan adalah tidak adanya anggaran, tidak disediakan anggaran untuk melatih karyawan. Dampaknya karyawan tidak mengetahui prosedur kerja yang baru. Akibatnya masih terjadi kesalahan, keterlambatan. Solusi untuk mengatasinya adalah pimpinan MPC Bandung sebaiknya melakukan pelatihan kepada karyawan dengan biaya swadaya, pelatihan dilakukan bertahap sehingga tidak perlu biaya yang tinggi.

Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,29 (cukup baik). Penyebab variabel kinerja karyawan dikelompokkan sebagai variabel yang cukup baik, dan tidak dikelompokkan sebagai kinerja karyawan yang baik, karena ada salah satu indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu indikator Y1 dengan nilai 2,67 (cukup baik) Indikator Y1 menjelaskan karyawan menghasilkan pengiriman barang yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan. Sehubungan Y1 memperoleh nilai paling kecil maka diinterpretasikan sebagai karyawan menghasilkan pengiriman barang yang belum sesuai dengan kualitas yang ditentukan. Penyebab

karyawan menghasilkan pengiriman barang yang belum ditentukan adalah karyawan belum mengikuti pelatihan tentang proses operasi yang dengan standar kerja yang baru. Akibatnya banyak barang yang terlambat, rusak. Solusinya sebaiknya dilakukan pelatihan tentang proses operasi yang terbaru sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan. Jika setelah pelatihan, kinerja karyawan tetap rendah, maka karyawan yang berkinerja rendah diberikan sanksi surat peringatan, dan gajinya dikurangi $1/25 \times$ gaji selama 1 bulan. Sebaliknya jika terdapat karyawan yang berkinerja tinggi perlu mendapat penghargaan berupa bonus sebanyak $1/25$ dari gaji 1 bulan.

Pembahasan verifikatif: (1) Penulis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu untuk memperbaiki kinerja karyawan harus diperbaiki dulu variabel Budaya Akhlak. Indikator Budaya Akhlak yang harus diperbaiki lebih dahulu adalah indikator X 1.1 yaitu Karyawan MPC Bandung harus memenuhi janji dan komitmen. Cara memperbaikinya adalah karyawan harus dilatih tentang proses operasi yang baru sehingga karyawan dapat menghasilkan pengiriman barang yang sesuai dengan yang dijanjikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mekka, 2020) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone. (Almaamari, 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Badan Usaha Swasta di Bahrain. (Ardiansyah, 2022) mengungkapkan pendapatnya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Asuransi Badan usaha Milik Negara di Batam. (2) Penulis telah membuktikan terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sebaiknya yang harus diperbaiki lebih dahulu adalah variabel Iklim Kerja Indikator Iklim Kerja yang harus diperbaiki adalah indikator X2.1 Pimpinan MPC Bandung belum melatih karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan mengerjakan proses operasi. Solusinya sebaiknya pimpinan MPC Bandung melakukan pelatihan proses operasi secara swadaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Banwo, 2022) menjelaskan iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Kristen Uganda dikota Mukono. (Santana & Pérez-Rico, 2023) menjelaskan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan (penelitian kualitatif). (Ardianto & Suharnomo, 2023) menjelaskan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara yang memiliki masa kerja dua tahun di Kota Semarang. (3) Penulis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. sebaiknya perbaikan kinerja karyawan dilakukan dengan cara melakukan perbaikan secara simultan variabel Budaya Akhlak dan Iklim Kerja Namun jika ada kendala berupa keterbatasan sumber daya sebaiknya yang harus diperbaiki lebih dahulu adalah Budaya Akhlak karena memiliki kontribusi yang lebih kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tahapan perbaikan Budaya Akhlak dilakukan seperti pada butir 1 dan perbaikan Iklim Kerja dilakukan seperti pada butir 2. Solusinya sebaiknya dilakukan pelatihan tentang proses operasi yang terbaru sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan. Jika setelah pelatihan, kinerja karyawan tetap rendah, maka karyawan yang berkinerja rendah diberikan sanksi surat peringatan, dan gajinya dikurangi $1/25 \times$ gaji selama 1 bulan. Sebaliknya jika terdapat karyawan yang berkinerja tinggi perlu mendapat penghargaan berupa bonus sebanyak $1/25$ dari gaji 1 bulan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soeari, 2022) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi dan Iklim Kerja mempengaruhi kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Subang secara simultan. (Nasution & Saragih, 2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Tunas Bangsa di Pematang Siantar secara simultan

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan dengan bukti nilai t hitung Budaya Akhlak = 7,436 nilai signifikansi = 0,000. Menurut Waskito (2023: 285) nilai t tabel untuk 171 responden = 1,97. Nilai t hitung = 7,436 1 lebih besar dari nilai t hitung = 1,97. Memperhatikan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dapat dijelaskan bahwa pada penelitian ini terbukti terdapat pengaruh positif Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Artinya dapat dijelaskan bahwa pada penelitian terbukti terdapat pengaruh signifikan Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan bukti nilai t hitung = 4,910 dari Iklim Kerja sebesar dan nilai signifikansi = 0,000. Menurut Waskito (2023: 285) nilai t tabel untuk 171 responden = 1,97. Nilai t hitung = 4,910 lebih besar dari nilai t hitung = 1,97. Memperhatikan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dapat dijelaskan bahwa pada penelitian terbukti terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Artinya dapat dijelaskan bahwa pada penelitian terbukti terdapat pengaruh signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan bukti nilai F Hitung sebesar 537,396 dan nilai signifikansi = 0,000. Nilai F Tabel untuk 171

responden sebesar 3,89. Nilai F Hitung lebih besar dari nilai F tabel. Informasi ini membuktikan bahwa terdapat Pengaruh positif Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi pada Tabel 12.15 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Informasi ini membuktikan bahwa terdapat Pengaruh signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Akhlak dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Akram, A. (2021). Correlation Between Organizational Culture And Working Climate. *Jamp: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 350–357.
- Almaamari. (2022). Leadership, Organization Culture And Job Satisfaction Influence Employee Performance In Private Companies In Bahrain. *Baltic Journal Of Law & Politics. A Journal Of Vytautas Magnus University*, 1-13., Vol 15 Num.
- Ardiansyah. (2022). Organizational Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employee Performance Using Ocb As Intervening At State Owned Enterprises Insurance Company In Batam City. *Business And Entrepreneurial Review* vol 23 No 1 April 2023, 69-92.
- Ardianto, B., & Suharnomo, S. (2023). Effect Of Leader-Member Exchange And Organization Climate Towards Public Sector Employee Performance Mediated By Innovative Work Behavior. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (Iijse)*, 6(2), 1039–1059.
- Banwo. (2022). Organizational Climate- Institutional Environment Nexus : Why Context Matters. *Journal Of Global Entrepreneurship Research*. 2022 Vol 12.No 1 357-369.
- Baht. (2023). A Critical Review On Impact Of Corporate Culture On Employee Motivation And Job Satisfaction. *World Journal Of Advanced Research And Reviews* Vol 17 No 3 2023, 756-761.
- Indonesia, P. (2023). *Annual Report Pt Pos Indonesia (Persero) Tahun 2022*.
- Hussainy. (2022). Organizational Climate : From Literature Review To Agenda Head. *International Journal Of Engineering Technologies And Management Research*. Vol 09 No1. January 44-62.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Kassem. (2021). The Effect Of Organizational Climate On Employee Performance Mediating By Intrapreneurial Behaviours : Case Study. 4 Th International Conference On Applied Research In Management, Bsiness & Economics. Tahun 2021 1-17.
- Mekka. (2020). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance At Bappeda And Statistics Of Bone Regency. *Pinisi Business Administration Review*, 117-122.
- Moser, T., Seibt, T., & Neuert, J. (2021). Organizational Culture And Organizational Climate Research: A Systematic Literature Review. *Ebor Publication*, 1(1), 21–37.
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). Organizational Culture And Impact On Improving Employee Performance. *Journal Of Social Science Studies (Jos3)*, 1(2), 65–68.
- Nasution, R. A. N., & Saragih, I. S. (2023). The Influence Of Self-Efficacy And Organizational Climate On Employee Performance. *Enrichment: Journal Of Management*, 13(1), 127–134.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate And Job Performance: Investigating The Mediating Role Of Harmonious Work Passion And The Moderating Role Of Leader-Member Exchange And Coaching. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008456.
- Pradana, P. A. A., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Grand Balisani Suites. *Values*, 2(2).
- Rahmayani, F., Ramli, A., Dipomatmodjo, T. S. P., Hasbiah, S., & Kurniawan, A. W. (2023). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Climate On Employee's Organizational Commitment In The Regional Personnel And Human Resources Development Agency (Bkpsdmd) Makassar City. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business*, 2(3), 546–555.
- Santana, S., & Pérez-Rico, C. (2023). Dynamics Of Organizational Climate And Job Satisfaction In Healthcare Service Practice And Research: A Protocol For A Systematic Review. *Frontiers In Psychology*, 14.
- Sinaga, J. W., & Wibowo, R. P. (2022). The Effect Of Quality Of Work-Life, Training, And Organizational Climate On Job Satisfaction At Pt. X's Plantation Company. *19th International Symposium On Management (Insyma 2022)*, 648–654.
- Soeari, E. K. (2022). The Role Of Organizational Culture And Organizational Climate In Improving The Performance Of The State Civil Apparatus. *Infokum*, 10(5), 1018–1025.
- Sudarso, A., Rony, Z. T., & Syarif, F. (2023). The Influence Of Leadership, Work Culture, Motivation And Technology Acceptance On Employee Performance Moderated By The Work Environment At The Secretariat General Of The Ministry Of Finance. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 4(4), 666–681.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Susilowati, T. (2014). Studi Tentang Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Pt Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Pos Samarinda 75000. *E-Journal Administrasi Negara*, 2(4), 1787–1800.
- Thohir. (2022). *Pedoman Implementasi Nilai Nilai Utama Sumber Daya Manusia (Akhlak Culturejourney)*.
- Tj, H. W., Tecoalu, M., & Gunawan, I. (2022). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.