

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
TRANSFER ILMU, DAN PENERAPAN TEKNOLOGI
INFORMASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT,
SCIENCE TRANSFER, AND TECHNOLOGY APPLICATION
INFORMATION ON MANAGERIAL PERFORMANCE***

Eduard Ricardo Hasudungan Sinaga¹, Sri Langgeng Ratnasari², Zulkifli³

¹⁻³Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan,
Indonesia

e-mail: ¹eduardsinaga98@yahoo.co.id, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³zulkifli@pasca.unrika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh transfer ilmu terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu, penerapan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan Baker Hughes Di Indonesia sebanyak karyawan. Sampel penelitian ini karyawan. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. (3) Transfer Ilmu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. (4) Penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. (5) Budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu, dan penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Transfer Ilmu; Penerapan Teknologi Informasi; Kinerja Manajerial

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of organizational culture, work environment, knowledge transfer, the application of information technology, both simultaneously and partially on managerial performance on the Baker Hughes company in this research using quantitative methods, using a questionnaire with a Likert scale. The results show (1) Organizational culture has a positive and significant effect on managerial performance at Baker Hughes companies in Indonesia. This is a manifestation of the understanding in the corporate environment that organizational culture is the embodiment of the basic principles in the Baker Hughes company in the world and also in Indonesia, (2) Work Environment does not have a positive and significant effect on managerial performance at the Baker Hughes company in Indonesia, this is because the Baker Hughes company, has implemented HSE (Health, Safety and Environment) which we know as occupational safety and health and management. Environmental practices as Leadership Foundations or Leadership foundations in the Baker Hughes work environment (3) Knowledge Transfer has a positive and significant effect on managerial performance. Baker Hughes as a global company, builds various forms of infrastructure and information system technology to develop better workforce capabilities (4) it is concluded that the application of information technology does not have a positive and significant effect on

managerial performance, the need for motivation so that the use of information technology is not a work tool (5) Organizational culture, work environment, transfer of knowledge and application of information technology together have an effect of 72.4% on the dependent variable, namely managerial performance, which means that when organizational culture, work environment, knowledge transfer and application of information technology are improved, the managerial performance also increases.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Knowledge Transfer; Application of Information Technology, Managerial Performance*

PENDAHULUAN

Kota Batam adalah salah satu kota di Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Kota Batam adalah sebuah pulau yang sangat strategis, berada dalam jalur perdagangan internasional dan mempunyai daya ekonomis tinggi dengan jarak yang dekat dengan Singapura dan Malaysia. Batam merupakan Kota Industri dan berbagai ragam bidang industri, Industri Manufaktur, Industri Galangan Kapal, dan Industri pendukung untuk Minyak dan Gas. Memasuki akhir tahun 2019 jumlah kebutuhan tenaga kerja di Batam mengalami peningkatan, khususnya di bidang industri minyak dan gas (Migas) atau oil and gas industry, mengalami peningkatan yang cukup tinggi di Batam.

Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Menciptakan organisasi yang baik adalah dengan didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi

Kesedian dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang baik bagi organisasi, kelompok dan individu.

Terdapat lebih dari 90 lebih perusahaan oil and gas beserta industri pendukungnya, yang masing masing mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda untuk menghadapi tantangan yang kompleks, dan dalam mencapai kinerja faktor sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja manajerial untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi, budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada tingkah laku dan perilaku dari para anggota organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai budaya perusahaan, namun tidak semua perusahaan memformalkan budaya organisasi yang telah ada. Budaya perusahaan ini dipelihara karena diyakini sebagai jawaban mengapa perusahaan meraih sukses dan dijadikan jati diri perusahaan, budaya perusahaan direkayasa dan dijadikan sebagai alat manajemen untuk meningkatkan daya saing dan berkompetensi di arena Global.

Kota Batam berpenduduk suku asli Melayu sebagai suku tempatan, tetapi banyak pendatang dari berbagai daerah di Indonesia. Situasi lingkungan kerja dengan berbagai suku adat dan budaya tradisional sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja manajerial. Lingkungan kerja sebagai tempat dilakukan aktivitas sehari-hari sesuai dengan rencana dan target yang ditentukan oleh organisasi. Lingkungan kerja termasuk kondisi hubungan antara manusia, baik hubungan dengan rekan kerja dan hubungan terhadap atasan dan bawahan, dimana ada keterikatan adat istiadat, dan sopan santun dalam lingkungan sehari-hari. Kemampuan manajerial untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karena peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan-perusahaan *oil and gas* ataupun industri penunjang adalah perusahaan global yang berasal dari luar negeri, pengaruh dari pada visi misi

organisasi ini menjadikan peningkatan manajer yang ditugaskan pada perusahaan di Kota Batam, Proses transfer ilmu fungsi manajemen akan berdampak pada meningkatnya kompetensi manajerial pada pembentukan kapabilitas kinerja manajerial lokal.

Teknologi informasi memadukan antara teknologi informasi dan kegiatan manusia atau orang. Penggunaan teknologi informasi mempermudah dalam melakukan proses data yang berulang-ulang yang menjadikan pekerjaan bisa disederhanakan dan dipercepat, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dalam proses manajerial yang bisa meningkatkan kinerja organisasi menjadi semakin efisien dan efektif.

Baker Hughes adalah perusahaan yang bergerak dalam industri oil and gas internasional dan salah satu perusahaan kelas dunia yang menyediakan teknologi dalam pengeboran minyak dan gas yang berkantor pusat di Houston Amerika Serikat. Baker Hughes beroperasi global dengan berada di 120 negara, Dan operasional perusahaan dibawah kendali di Texas Amerika Serikat dan di Inggris, Research dan facility berada di Negara Australia, Singapore, Malaysia, India, Dubai, Arab Saudi, Italia, Jerman, Norwegia dan lain lain.

Baker Hughes telah telah beroperasi di Indonesia sebagai penyedia peralatan dan layanan untuk eksplorasi dan produksi bawah laut bagi industri migas memberikan kesempatan bekerja bagi karyawan lokal. Pemimpin perusahaan mengangkat seorang manajer, supervisor atau superintendent pasti dengan kriteria yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang besar sebagai pengendali departemennya, tetapi bagus tidaknya kinerja manajerial juga ditentukan oleh hubungan dan kerjasama dengan departemen lainnya, support dan feedback dari bawahan dalam perbaikan terus menerus terhadap sistem dan prosedur yang dibuat dan diterapkan agar lebih efektif dan efisien, komunikasi yang baik dengan pihak internal dan eksternal dengan penerapan teknologi yang terkini, dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selama lima tahun tidak terlihat pertumbuhan angka peningkatan jumlah karyawan lokal yang mengisi posisi manajerial di perusahaan Baker Hughes yang ada di Indonesia secara signifikan. Terdapat beberapa fenomena akan kurang

signifikannya kemampuan kinerja manajerial lokal diantaranya ada gap atau perbedaan kemampuan manajerial lokal dan manajerial asing dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pemecahan masalah, evaluasi, investigasi, staffing, negosiasi dan menjadi perwakilan perusahaan terhadap pihak lain, dan masih banyak tenaga ahli untuk spesifikasi keahlian yang didatangkan dari luar Indonesia sebagai tenaga ahli yang bersifat sementara dan rotasi dengan jangka waktu tertentu.

Seorang manajer merupakan pimpinan dalam perusahaan yang menjadi ujung tombak pelaksana kegiatan perusahaan dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Paramater keberhasilan perusahaan dapat diukur dari kinerja manajerial seorang manajer. Kinerja manajerial sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial? (3) Apakah Transfer Ilmu berpengaruh terhadap kinerja manajerial? (4) Apakah Penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial? (5) Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Baker Hughes Di Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial. (3) Untuk menganalisis pengaruh transfer ilmu terhadap kinerja manajerial. (4) Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja manajerial. (5) Untuk menganalisis pengaruh Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.

Kinerja manajerial menurut Fahmi (2010) adalah hasil pencapaian maksimal orang atau individu yang ada di organisasi atau perusahaan dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik dilingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan dan menerapkan konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Pengertian manajemen kinerja menurut Kreitner, Kinici (2014) manajemen kinerja adalah sistem perusahaan dimana manajer mengintegrasikan aktivitas penentuan tujuan, pengawasan dan evaluasi, penyediaan umpan balik dan pelatihan, dan penghargaan karyawan secara kontinu.

Untuk mengukur kinerja manajerial melakukan fungsi-fungsi manajemen menurut Hidayat (2015) sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Investigasi, 3) Koordinasi, 4) Evaluasi, 5) Supervisi, 6) Penataan staff (*Staffing*), 7) Negoisasi, 8) Representasi.

Menurut Mangkunegara (2017), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Robbins (2015) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Pembentukan budaya organisasi menurut Laksono (2014) dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berakar, sehingga sukar bagi para manajer untuk mengubahnya.

Romli (2014) mengemukakan indikator budaya organisasi, sebagai berikut: 1) pelaksanaan norma, 2) pelaksanaan nilai-nilai, 3) Kepercayaan dan filsafat, 4) pelaksanaan kode etik, 5) pelaksanaan seremoni, 6) sejarah organisasi.

Ajala (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal melakukan pekerjaannya manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka

bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: 1) Penerangan atau Cahaya, 2) Suhu Udara, 3) Suara Bising, 4) Dekorasi atau Tata Ruang, 5) Hubungan Karyawan.

Nguyen dan Burgess, (2014) mengungkapkan transfer pengetahuan dianggap sebagai proses manajemen pengetahuan yang semakin penting karena kemampuannya membantu badang pengelola organisasi untuk mendapatkan manfaat dari pengetahuan Pribadi.

Parent er al., (2014) mengatakan bahwa pengetahuan dapat dipahami sebagai pengalaman, pemahaman kontekstual, informasi nilai tambah atau wawasan yang didasarkan pada kerangka pemahaman yang ada di benak individu atau kelompok dan harus dikelola sendiri dengan hadir dalam bentuk tacit atau pengetahuan eksplisit. Integrasi kegiatan termasuk penciptaan pengetahuan, aplikasi atau alat transfer pengetahuan, indentifikasi dan akusisi dipandang lebih bermanfaat daripada setiap kegiatan yang secara terpisah dilakukan.

Indikator dari transfer ilmu adalah sebagai berikut, yaitu: 1) Gera (2012) Nilai Sosial dan Budaya (*Social and Culture Values*), 2) Martinkenaite (2012) Teknologi (*Technology*), Nguyen, Burgess, (2014) Bahasa (*Language*), 4) Martinkenaite, (2012) Kepercayaan dan Hubungan (*Trust and Relationship*).

Definisi Penerapan Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2012), pengertian teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi dan dukungan atau manajemen sistim informasi berbasis komputer, terhususnya pada aplikasi pereangkat keras dan perangkat lunak komputer. Menurut Kadir dan Triwahyuni (2013) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Sutabri

(2012) menyatakan bahwa definisi teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan Pribadi, bisnis dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Menurut Muslim (2017) Peran teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari sangat penting, karena perkembangan teknologi sudah semakin pesat sehingga kebutuhan manusia akan teknologi juga semakin banyak.

Teknologi informasi merupakan penggunaan sekelompok perangkat keras dan perangkat lunak yang dapat mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat, secara cepat dan akurat, dengan indikator menurut Sutarman (2012), adalah sebagai berikut: 1) Menangkap informasi, 2) Menyampaikan informasi, 3) Menciptakan informasi, 4) Menyimpan informasi, 5) Mengkomunikasikan informasi.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Baker Hughes di Indonesia. 2) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Baker Hughes di Indonesia. 3) Terdapat pengaruh Transfer Ilmu terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Baker Hughes di Indonesia. 4) Terdapat pengaruh Penerapan Teknologi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Baker Hughes di Indonesia. 5) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu dan penerapan teknologi informasi yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Baker Hughes di Indonesia.

METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objective, valid, dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu), Sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan level manajerial dari perusahaan Baker Hughes di Indonesia, dari jenjang Supervisor sampai Manajer.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan level manajerial dari perusahaan Baker Hughes di Indonesia, dari jenjang Supervisor sampai Manajer dengan jumlah populasi 60 orang

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel sensus, karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden.

Kriteria untuk pengambilan sampel penelitian ini adalah: Supervisor, Senior supervisor, Engineering, Koordinator, Superintendent, dan Manajer Departemen yang dipimpin adalah departemen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu Departemen Procurement. Departemen QA/QC, departemen Engineering, departemen IT/HRD, departemen fabrikasi, departemen safety, finances departemen, Logistik dan warehouse departemen.

Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak enam puluh (60).

Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari sumber pengumpulan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, (Sugiyono, 2017).

Definisi Operasional

Variabel dependen (variable bebas), yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini antara lain:

- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Hidup
- X3 = Transfer Ilmu
- X4 = Penerapan Teknologi Informasi

Variabel Dependen (variabel terikat). Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya: $Y =$ Kinerja Manajerial

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validitas yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017), syarat yang harus dipenuhi pada pengujian ini harus memiliki kriteria, yaitu:

- 1) Jika $r \geq 0,30$ maka pertanyaan dari kuisisioner adalah valid
- 2) Jika $r \leq 0,30$ maka pertanyaan dari kuisisioner adalah valid

Uji Reliabilitas

Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan teknik tertentu. Pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha (α), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha (α) > 0.7 (Sugiyono, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variable terikat berdasarkan masukan variable bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Yang dimaksud variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, Ghazali (2015).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Apabila nilai tolerance < 0.10 , atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gozali (2015) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variable independen (bebas) dengan variable dependen (terikat).

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable tidak bebas, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variable terikat, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau secara bersama – sama variable bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Uji R^2

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi, komunikasi,

budaya organisasi, pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian ini dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	1	1.7	1.7	1.7
	25-35	14	23.3	23.3	25.0
	>35	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	48	80.0	80.0	80.0
	Perempuan	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan Jabatan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Engineer	15	25.0	25.0	25.0
	Supervisor/Senior Supervisor	7	11.7	11.7	36.7
	Koordinator	13	21.7	21.7	58.3
	Superintendent/Asst. Manajer	5	8.3	8.3	66.7
	Manajer	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan Jabatan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

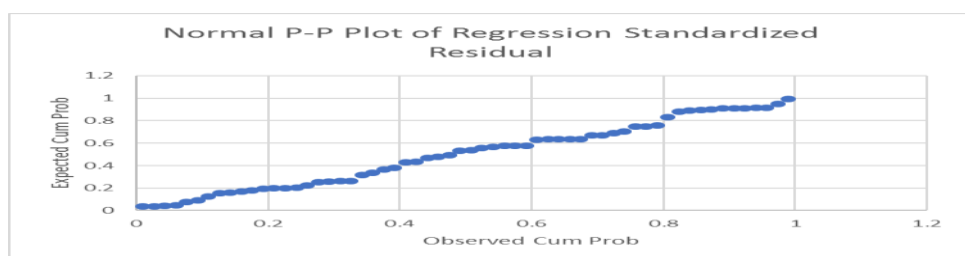
		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.7	1.7	1.7
	D3	26	43.3	43.3	45.0
	S1	30	50.0	50.0	95.0
	S2	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan output SPSS versi 25 menunjukkan titik-titik P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa regresi ini memenuhi asumsi normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada data yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 yang artinya data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

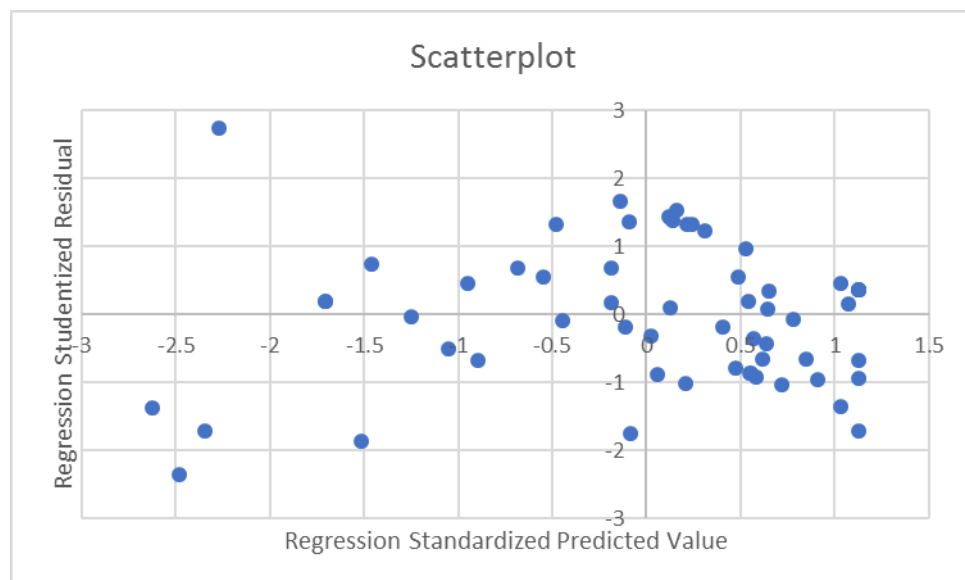
Tabel 5. Hasil Nilai Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,601	1,664
Lingkungan Kerja	0,665	1,503
Transfer Ilmu	0,378	2,642
Penerapan Teknologi Informasi	0,478	2,091

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25,2020

Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 2 terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi



Gambar 2. Histogram Scatterplot

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.907	7.472		3.066	0.003
	Budaya organisasi	0.405	0.113	0.430	3.589	0.001
	Lingkungan kerja	0.030	0.116	0.030	0.259	0.797
	Transfer Ilmu	0.369	0.213	0.262	1.733	0.089
	Penerapan teknologi informasi	0.140	0.139	0.136	1.010	0.317

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami' kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan pasif atau negatif. Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 yang ditunjukkan Tabel 6, diperoleh persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 22.907 + 0,405X_1 + 0,030X_2 + 0,369X_3 + 0,140X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan maka diperoleh acuan penjelasan dari persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai 22,907 artinya jika variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu, dan penerapan teknologi informasi bernilai nol, maka kinerja manajerial adalah 22,907.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,405 artinya, jika variabel independent lain dianggap nol dan nilai budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 0,405.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,030 artinya, jika variabel independent lain dianggap nol dan nilai budaya organisasi

mengalami peningkatan 1% maka kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 0,030.

4. Koefisien regresi variabel transfer ilmu sebesar 0,369 artinya, jika variabel independent lain dianggap nol dan nilai budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 0,369.
5. Koefisien regresi variabel penerapan teknologi informasi sebesar 0,140 artinya, jika variabel independent lain dianggap nol dan nilai budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja manajerial akan mengalami peningkatan sebesar 0,140.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan dalam Tabel 7 bahwa:

Tabel 7 Hasil nilai uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.907	7.472		3.066	0.003
	Budaya organisasi	0.405	0.113	0.430	3.589	0.001
	Lingkungan kerja	0.030	0.116	0.030	0.259	0.797
	Transfer Ilmu	0.369	0.213	0.262	1.733	0.089
	Penerapan teknologi informasi	0.140	0.139	0.136	1.010	0.317

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.589 > 1,671$ t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0.259 < 1,671$ t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Variabel Transfer Ilmu (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1.733 > 1,671 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,079 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, dapat disimpulkan Transfer Ilmu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
4. Variabel Penerapan teknologi informasi (X4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1.010 < 1,671 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,079 < 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, dapat disimpulkan penerapan teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabel independen didalam penelitian mempengaruhi variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil nilai uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	948.605	4	237.151	15.153	.000 ^b
	Residual	860.795	55	15.651		
	Total	1809.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja manajerial						
b. Predictors: (Constant), Penerapan teknologi informasi , Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Transfer Ilmu						

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Nilai F_{hitung} sebesar $15.153 > F_{tabel} 2,371$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Transfer Ilmu (X3), Penerapan Teknologi Informasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan BakerHughes yang ada di Indonesia.

Uji R2 (Determinasi)

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	0.524	0.490	3.956
a. Predictors: (Constant), Penerapan teknologi informasi , Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Transfer Ilmu				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25,2020

Tabel 9 diperoleh nilai R sebesar 0,724 yang menunjukkan variabel independent yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu dan penerapan teknologi informasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 72.4% terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Terjadi hubungan yang sangat kuat dalam model regresi ini sedangkan 27,6 % factor dan variabel lainya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Budaya organisasi terhadap kinerja manajerial berpengaruh signifikan. Artinya Budaya organisasi yang kuat secara langsung berkaitan dengan kinerja manajerial yang optimal dengan mengutamakan kualitas dan kuantitas di perusahaan Baker Hughes yang ada di Indonesia. 2) Lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan artinya lingkungan kerja yang ada di perusahaan Baker Hughes yang ada di Indonesia tidak lagi sebagai penunjang kinerja tetapi sudah menjadi pedoman umum bagi keseluruhan aktivitas untuk menjaga keselamatan kerja dan juga menjaga lingkungan alam. Lingkungan kerja sudah menjadi standard yang meliputi aspek dan kesehatan kerja serta tata kelola lingkungan hidup. 3) Transfer ilmu terhadap kinerja manajerial berpengaruh signifikan artinya terjadi hubungan yang harmonis diantara semua karyawan yang menghargai perbedaan sehingga bisa menggabungkan semua perbedaan untuk ditransformasi menjadi daya upaya untuk meningkatkan kemampuan perusahaan. 4) Penerapan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial tidak berpengaruh signifikan. Dengan tersedianya fasilitas teknologi informasi yang baik di perusahaan Baker Hughes yang ada di Indonesia menjadikan teknologi informasi menjadi hal yang biasa, tidak ada ketertarikan karyawan ditingkat manajerial untuk berimprovisasi untuk menggunakan teknologi informasi untuk peningkatkan kualitas dan kinerja. Teknologi informasi sudah menjadi hal yang biasa saja yang sifatnya hanya menjadi sebagai alat penunjang kerja. 5) Budaya Organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu dan penerapan teknologi informasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan sebesar 72,4% terhadap kinerja manajerial. Dapat disimpulkan budaya organisasi, lingkungan kerja,

transfer ilmu dan penerapan teknologi informasi ditingkatkan dan dikelola lebih baik lagi, maka kinerja manajerial di perusahaan Baker Hughes yang ada di Indonesia akan bisa lebih baik dan terus berkembang baik secara kualitas dan kuantitas.

REFERENSI

- Abdullah H. M. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Management for Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Alannita, Suaryana. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu. ISSN: 2302-8556. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.1(2014):33-4, Hal1-13.
- Alabduljader. 2018. The effective role of work environment and its influence on managerial innovation. ISSN 1923-9343. *Management Science Letters Journal*. Volume 9 Issue 1 pp. 91-104, 2019.
- Arikunto. S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gibson L et.al. 2012. *Organization, Behavior, Structures and Process*. Singapore: McGraw Hill, Irwin.
- Gonzallex A. Chakraborty. 2014. Expatriate Knowledge Utilization and MNE Performance: A Multilevel Framework. *Human Resource Review. Journal of Human Resource Review Elsevier*. Volume s-00473; Hal 1-14
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona*



- Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hassan, Noor, Hussin. 2017. Knowledge Transfer Practice on Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol.7. No 8, Hal 1-12.
- Jhon Schermerhon. 2010. *Introduction to Management*. Hoboken: Jhon Wiley and Sons Pte Limited.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malthis, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indrus Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Martinkenaite. 2014. Antecedents of Knowledge Transfer in Acquisitions. *Baltic Journal of Management*. Vol 7 Iss 2 pp. 167-18, Hal 1-20.
- Musasizi. 2010. Expatriate Capabilities, Knowledge Transfer, Competitive advantage and Financial Performance of Foreign Direct Investments in the Ugandan Service Sector. Uganda. *Disertation*. Makerere University.
- Njoroge J.K, Ongeti W.J, Kinuu.D, Kasom, F.M. 2016. Does External Environment Influence Organizational Performance? The Case of Kenyan State Corporations. Kenya. *Jurnal Sciedupress*. Vol.3, No 3, Hal 1-11.
- Itisemito, S., Alex. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Prihadyanti, Sari, Hidayat. 2017. Peran Ekspatriat dalam Penguatan Kompetensi Inti Perusahaan. *Journal of Technology Management*, Vol 17(2), Hal 1-25.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.

- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Robbins, Judge. 2015. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Gramedia.
- Schenk et all. 2015. The evolutions of Knowledge Management and Transfer Proseses from Domestic to International Multi Sport Events. *Journal of European Sport Management Quaterly*. VOL. 15, NO. 5, 535–554. Hal 1-40.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawati, I., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Effects of Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Work Discipline at Pancaran Maitri Foundation. *Manajemen Research Spectrum*. Vol.9, No.1 (2019). Pp. 42-47.
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suseno. 2012. Probe Effect Level of Education, Knowledge Management, Motivation and Capabilities on Managerial Performance at the Logistic Industry in Banten Province, Indonesia: *VSRD International Journal*, Vol No 2.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.



- Su Yu-Shan. 2012. Knowledge Transfer Between Expatriates and Host Country National: A Social Capital Perspective. *Disertation*. The University of Wisconsin-Millwaukee.
- Swasto. B. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Volume ke-2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo.2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Yee Ye Yuen, Yen Ming. 2016. Knowledge Transfer of Foreign and Local Employess in Multinational Companies. *Jurnal Medwell* Vol 0 No.7, Hal 1-4.
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.