

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. HANOMAN KEDIRI**Eko Setianto**

Falkutas Ekonomi Manajemen universitas Islam Kediri

Taufik Akbar, S.E., M.E

Falkutas Ekonomi Manajemen Islam Kediri

Kukuh Harianto, S.E., M.M

Falkutas Ekonomi Manajemen Islam Kediri

eko.setianto10@gmail.com , taufikakbar@uniska-kediri.ac.id , kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id**Abstraksi**

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of leadership style and work discipline on employee performance. This type of research uses quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. The data sources in this research use primary and secondary data. The sample in the research consisted of 31 UD employees. Hanoman Kediri uses a saturated sampling technique which uses all members of the population as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R²) test using the SPSS version 25 program.

The research results show that the results of the t test for the Work Environment variable (X1) have a partially significant effect on Employee Performance by getting a sig value. $0.006 < 0.05$, the Organizational Culture variable (X2) has no partial significant effect on Employee Performance with a sig. $-0.193 > 0.05$ and the Work Motivation variable (X3) has a partially significant effect on Employee Performance by getting a sig. $0.005 < 0.05$. Meanwhile, the results of the F test show that the Work Environment (X1), Organizational Culture (X2) and Work Motivation (X3) have a significant effect simultaneously on Employee Performance at UD. Hanoman Kediri with a sig value. $0.000 < 0.05$. In this research it is also known that the coefficient of determination (R²) Adjusted R square variables Work Environment, Organizational Culture and Work Motivation have an influence of 78.8% in influencing employee performance, while the remaining 21.2% is influenced by other variables not discussed in this research..

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian berjumlah 31 orang karyawan UD. Hanoman Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji

reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,006 < 0,05$, variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $-0,193 > 0,05$ dan variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,005 < 0,05$. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Hanoman Kediri dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) Adjusted R square variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebanyak 78,8% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini semua perusahaan pastinya menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efisien dan efektif dalam berbagai bagian pengolahan sumber daya baik pada bagian pengolahan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Dari tiga sumber daya tersebut salah satu paling penting adalah sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang sangat penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan organisasi baik institusi maupun perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menunjang serta mempermudah tugas-tugas. Dalam penelitiannya Piantara (2021: 107) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah dimana suatu tempat yang mempunyai sejumlah kelompok dimana di dalamnya dapat ditemui beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Selain lingkungan kerja faktor budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja.

Menurut Darodjat, (2015:6) budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai – nilai atau values, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku serta disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi atau perusahaan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak dalam pencapaian dan keberhasilan tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dapat mendukung akan terciptanya lingkungan kerja yang baik. Apabila setiap karyawan dapat memahami dan melaksanakan budaya organisasi yang benar, maka akan berdampaknya kepada kinerja organisasi tersebut yang meningkat serta karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan organisasinya.

Motivasi menurut Hasibuan (2016 : 141), ialah pemberian daya penggerak atau rangsangan yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya yang mereka miliki untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

UD. Hanoman Kediri ialah badan usaha turun temurun yang berdiri sejak tahun 1996 yang saat ini telah dikelola oleh generasi ke dua yang beralamat di Dusun Balekambang Desa Tanjung, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. UD. Hanoman ini bergerak dalam bidang usaha jajanan atau camilan ringan yang bersal dari bahan kacang seperti kacang kulit goreng dan kacang kulit asin. Badan usaha ini termasuk sudah berkembang besar karena pemasarannya sudah meliputi luar daerah misal ke Surabaya dan Jakarta bahkan sampai ke luar pulau yaitu ke Kalimantan. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu terkait dengan penataan ruang, tingkat kebisingan yang tinggi, perilaku kurang etis tidak masuk kerja tanpa keterangan, perilaku mengobrol dan merokok yang bukan pada waktunya dan rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dibuktikan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang dibuktikan beberapa hasil produk yang belum maksimal. Untuk itu berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Hanoman Kediri.**

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti, (2017:30) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagaiberikut ini:

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi udara
3. Tata letak ruang
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Fasilitas

Budaya Organisasi

Indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi Menurut Luthans (2012:550), adalah sebagai berikut :

1. Norma
2. Filosofi
3. Aturan
4. Kerjasama

Motivasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut menurut Mangkunegara (2017:111) meliputi :

1. Kerja keras
2. orientasi masa depan
3. tingkat cita-cita yang tinggi
4. orientasi tugas / sasaran
5. usaha untuk maju
6. Ketekunan

Kinerja Karyawan

Adapun menurut Mangkunegara, (2017:75) indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kendala kerja.
4. Sikap kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengartikan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti dalam suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 31 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang telah tersusun secara sistematis dan standar untuk memperoleh data kuantitatif maupun kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan :

1. Obsevasi
2. Wawancara
3. Kepustakaan
4. Dokumentasi
5. Kuesiner

HASIL DAN PEMBAHAAN

Karakteritis Responden

Berdasarka Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	13 karyawan	41,9%
2	Perempuan	18 karyawan	58,1%
Total		31 karyawan	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki ialah berjumlah 13 karyawan dengan persentase 41,9% dan jumlah untuk responden perempuan adalah 18 karyawan dengan nilai persentase sebesar 58,1% dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 31 karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada UD. Hanoman Kediri rata-rata ialah berjenis kelamin perempuan disebabkan beberapa pekerjaan dibagian produksi dan pengemasan menuntut ketelitian serta ketekunan dalam proses produksi.

Berdasarkan usia

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Golongan Usia	Jumlah responden	persentase
-----	---------------	------------------	------------

1	20-30 tahun	8 karyawan	25,8%
2	31-40 tahun	14 karyawan	45,2%
3	41-50 tahun	9 karyawan	29,0%
Total		31 karyawan	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada hasil data tabel 2 diatas dapat diartikan bahwa mayoritas usia pada UD. Hanoman Kediri berusia antara 31-40 tahun yang berjumlah 14 karyawan dengan persentase 45,2%, karyawan yang rentan usia antara 20-30 tahun berjumlah 8 karyawan dengan prosentase 25,8% sedangkan karyawan yang usia anantara 41-50 tahun berjumlah 9 karyawan dengan nilai prosentase 29,0% dari jumlah responden 31 karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata berumur 31-40 sebanyak 14 karyawan. karena pada usia tersebut masih sangat memiliki pengalaman masih produktif serta bisa memahami pekerjaan secara cepat dan tepat.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	prosentase
1	SD	2 karyawan	6,5%
2	SMP	7 karyawan	22,5%
3	SMA	22 karyawan	71,0%
Total		31 karyawan	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada data tabel 3 diatas, maka dapat diketahui sebagai mana dapat dilihat bahwa karyawan UD. Hanoman Kediri yang memiliki tingkat pendidikan setara SD berjumlah 2 karyawan dengan prosentase 6,5%, setingkat SMP berjumlah 7 karyawan dengan prosentase 22,5, sedangkan setingkat SMA berjumlah 22 karyawan dengan prosentase 71,0%. Denga demikian dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan di UD. Hanoman Kediri yang beragam dan mayoritas rata-rata pendidikan setingkat SMA karena pada tingkat ini memiliki kemampuan pemahaman mengenai tugas-tugas yang diberikan sehingga dalam bekerja tidak terlalu kebingungan dalam memahami bidang pekerjaanya.

Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Berkerjan

No.	Lama kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	1-5 tahun	16 karyawan	51,6%
2	6-10 tahun	15 karyawan	48,4%
Total		31 karyawan	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada data tabel 4 diatas, maka dapat diketahui bahwa lama kerja karyawan pada UD. Hanoman Kediri dengan lama kerja 1-5 tahun berjumlah 16 karyawan dengan nilai prosentase 51,6% dan rentan lama kerja karyawan antara 6-10 tahun berjumlah 15 karyawan 48,4%. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah disebar mengenai karekteristik responden berdasarkan lama berkerja, dapat diartikan mayaoritas karyawan UD. Hanoman Kediri didominasi dengan karyawan dengan lama

bekerja dengan rentan waktu 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja memiliki cukup dalam pengalaman kerja dan semangat yang tinggi karena tingkat kejuhan dalam pekerjaan di karyawan masih rendah.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Nilai Kolerasi (pearson coreollation)	Probabilitas Korelasi[sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Lingkungan	Item X _{1.1}	0,651	0,000	Valid
		Item X _{1.2}	0,598	0,000	Valid
		Item X _{1.3}	0,650	0,000	Valid
		Item X _{1.4}	0,485	0,006	Valid
		Item X _{1.5}	0,413	0,021	Valid
		Item X _{1.6}	0,672	0,000	Valid
		Item X _{1.7}	0,540	0,002	Valid
		Item X _{1.8}	0,535	0,002	Valid
		Item X _{1.9}	0,408	0,023	Valid
		Item X _{1.10}	0,684	0,000	Valid
		Item X _{1.11}	0,699	0,000	Valid
		Item X _{1.12}	0,559	0,001	Valid
2	Budaya Organisasi	Item X _{2.1}	0,397	0,027	Valid
		Item X _{2.2}	0,417	0,020	Valid
		Item X _{2.3}	0,626	0,000	Valid
		Item X _{2.4}	0,665	0,000	Valid
		Item X _{2.5}	0,689	0,000	Valid
		Item X _{2.6}	0,662	0,000	Valid
		Item X _{2.7}	0,732	0,000	Valid
		Item X _{2.8}	0,363	0,044	Valid
3	Motivasi	Item X _{3.1}	0,463	0,009	Valid
		Item X _{3.2}	0,662	0,000	Valid
		Item X _{3.3}	0,588	0,001	Valid
		Item X _{3.4}	0,511	0,003	Valid
		Item X _{3.5}	0,684	0,000	Valid
		Item X _{3.6}	0,606	0,000	Valid
		Item X _{3.7}	0,699	0,000	Valid
		Item X _{3.8}	0,710	0,000	Valid
		Item X _{3.9}	0,638	0,000	Valid
		Item X _{3.10}	0,396	0,027	Valid
		Item X _{3.11}	0,502	0,004	Valid
		Item X _{3.12}	0,488	0,005	Valid
4	Kinerja	Item Y.1	0,622	0,000	Valid
		Item Y.2	0,539	0,002	Valid
		Item Y.3	0,705	0,000	Valid

	Item Y.4	0,669	0.000	Valid
	Item Y.5	0,555	0,001	Valid
	Item Y.6	0,637	0,000	Valid
	Item Y.7	0,421	0,018	Valid
	Item Y.8	0,428	0,016	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 5. dapat diketahui bahwa hasil hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki kolerasi sig < 0,05. Oleh karena itu semua item X_1, X_2, X_3 , dan Y dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 'Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,817	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi(X_2)	0,713	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja(X_3)	0,815	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,700	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Lingkungan Kerja(X_1), Budaya Organisasi(X_2), Motivasi Kerja(X_3) dan Kinerja (Y) Mempunyai Cronbach' s Alpha diatas standart reliabilitas 0,60. Maka hasil data dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized residual
N	31
Test Statistik	0,115
Asymp. Sig. (2 - tailed)	0,200

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh pemneliti (2023)

Berdasarkan tabel 7. data hasil uji normalitas diketahui bahwa data yang diperoleh nilai sebesar *Asymp. Sig. (2 - tailed)* sebesar $0,200 > 0.05$. Maka dapat diartikan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

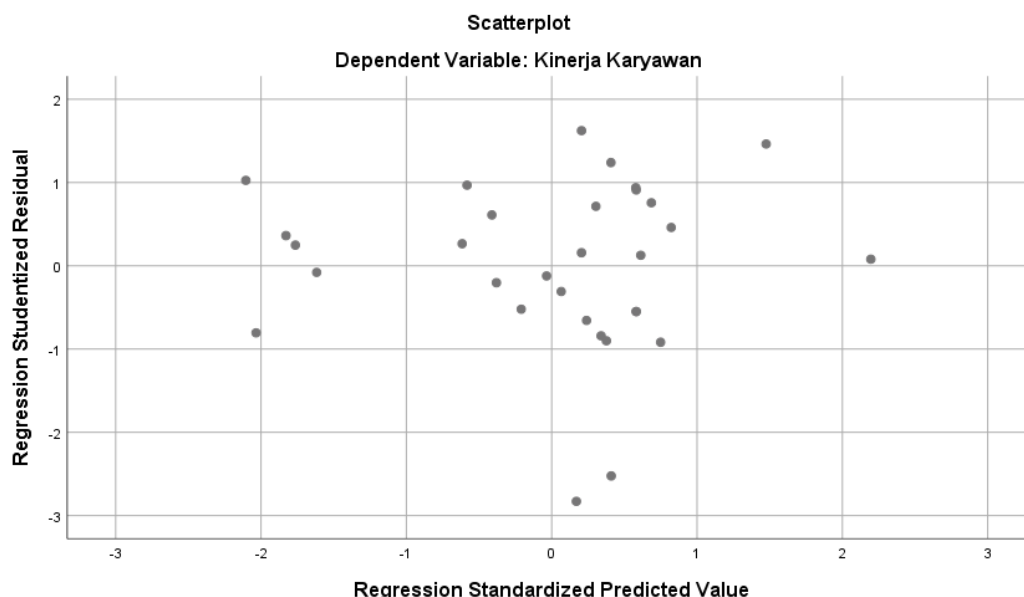
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,277	3,608	Non Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,241	4,156	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,182	5,483	Non Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 8. didapatkan nilai tolerance dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) lebih besar

> 0,1. Dan didapatkan nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) lebih kecil dari 10, jadi dapat diartikan bahwa analisis model regresi variabel ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada gambar 1. menunjukkan bahwa tidak terdapatnya pola yang jelas dan pada titik-titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada setiap variabel independent. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji ini tidak ditemukan adanya Heterokedaastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	2,859			
Lingkungan Kerja (X_1)	0,354	2,978	0,006	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Budaya Organisasi (X_2)	-0,260	-1,335	0,193	H ₀ : Diterima H _a : Ditolak
Motivasi Kerja (X_3)	0,440	3,038	0,005	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
F _{hitung}	33,370		0,000	
R ² Square	0,788			

Sumber : Ouput SPSS, data diolah oleh penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 9 maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2.859 + 0,354X_1 - 0,260X_2 + 0,440X_3 + e$$

Dari persamaan nilai-nilai diatas, maka dapat diartikan mengenai beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

1) $a = 2.859$

apabila Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2.859.

2) $b_1 = 0,354$

Koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y . Semakin naik X_1 maka semakin naik nilai Y . Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,354 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,354.

3) $b_2 = -0,260$

Koefisien bernilai negatif antara X_2 dengan Y . Semakin naik nilai X_2 maka semakin menurun nilai Y . Koefisien regresi variabel X_2 sebesar -0,260 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 naik satuan maka Y akan mengalami penurunan sebesar 0,260.

4) $b_3 = 0,440$

Koefisien bernilai positif antara X_3 dengan Y . Semakin naik X_3 maka semakin naik nilai Y . Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,440, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_3 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,440.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Uji t

No.	Variabel	T	T _{tabel}	Sig.
1	Lingkungan Kerja	2,978	2,051	0,006
2	Budaya Organisasi	-1,335	2,051	0,193
3	Kepuasan Kerja	3,038	2,051	0,005

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan pada tabel 10. dapat dijelaskan uji t variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja (Y). Berikut ini penjelasan dari masing- masing Variabel:

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan pada hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki $0,006 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $2,978 > t$ tabel sebesar 2,051, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan pada hasil analisis secara parsial variabel (X_2) memiliki $0,193 > 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $-1,335 < t$ tabel sebesar 2,051, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Atau dengan kata lain Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Motivasi Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan pada hasil analisis secara parsial variabel (X_3) memiliki $0,005 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $3,038 > t$ tabel sebesar 2,051, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

No.	Variabel	F	Sig.
1	Lingkungan Kerja	33,370	0,000
2	Budaya Organisasi		
3	Motivasi Kerja		

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 11. dapat diketahui besar nilai sig. untuk pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y ialah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $33,370 >$ nilai F tabel sebesar 2,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan sebagai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

No.	Variabel	R^2
1	Lingkungan Kerja	0,788
2	Budaya Organisasi	
3	Motivasi Kerja	

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 12. uji determinasi diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,788 atau 78,8% yang dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 0,212 atau 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, penelitian ini sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,354 dengan signifikansi sejumlah $0,006 < 0,05$, maka untuk hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t variabel budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar -0,260 dengan signifikansi sejumlah $0,193 > 0,05$, maka untuk hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,440 dengan signifikansi sejumlah $0,005 < 0,05$, maka untuk hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 33,370 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

REFERENSI

- Abdul Kadir. (2018). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Achmad Darodjat, T. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. In *Bandung. PT Refika Aditama*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). In *Riau: Zanafa Publishing* (Vol. 3).
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/Jap.V6i1.1289>
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/Jbme.V4i1.901>
- Devi, K. M., & Susila, G. P. A. J. (2022). Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 76–83.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Firdaus, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).

- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Hanifa, R., & Dewi Purnama, S. (2021). 208-13-369-2-10-20220107. 4(2), 77–100.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Dwi Danar. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(5), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Motiva.
- Ibrahim, D. D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung*. Universitas Brawijaya.
- Kartika, Y., Limbong, S., & Saragih, N. M. (2023). *Desatanjung Selamat Percut Seituan*.
- Kasmir, K., & SE, M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Simamora Kerja, P. L., Organisasi, B., & Motivasi, D. A. N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stmik Time Medan*. III(2), 96–107.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi (Kesatu)*. In *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Farisi, P., Terhadap, K., Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(1), 15–33.
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM*. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.31602/Atd.V5i2.4484>
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 15–16.
- Sari, Y. K., Muttaqien, Z., & Syahputra, E. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lemsu Triguna Abadi Kediri*. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 199–213.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Bandung: PT Refika Aditama (1st Ed.)*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

Kombinasi, Dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).

Sujarweni Wiratna. (2015). *Metode Penelitian - Bisnis & Ekonomi* (1st Ed.).

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.