

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEMSI TRIGUNA ABADI KEDIRI**

Yesi Kusuma Sari

Universitas Islam Kediri

yesikusumasari@gmail.com

Zaenul Muttaqien

Universitas Islam Kediri

Erwin Syahputra

Universitas Islam Kediri

Abstract This study aims to determine the simultaneous and partial effect of organizational culture, work environment, and work motivation on employee performance. This type of research uses quantitative research. The sample in this research is 33 employees of P.T Lemsig Triguna Abadi Kediri using saturated sampling technique. The analytical techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination test (R^2) using SPSS version 26 program. The results showed that Organizational Culture (X_1), Work Environment (X_2), and Work Motivation (X_3) had a partial effect on employee performance (Y). In this study, it is also known that the coefficient of determination (R^2) Adjusted R square has an influence of 64.8% in influencing employee performance, while the remaining 35.2% is influenced by other variables.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian yaitu 33 orang karyawan P.T Lemsig Triguna Abadi Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) Adjusted R square memiliki pengaruh sebanyak 64,8% dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi , Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Received Agustus 22, 2022; Revised September 2, 2022; Accepted September 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address yesikusumasari@gmail.com

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu dari beberapa elemen yang sangat penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan. Namun, agar mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan maka di perlukan suatu manajemen yang mengatur dan memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, sehingga sumberdaya manusia dapat termanfaatkan berdasarkan potensi yang ada. Peran lain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berguna untuk mengintegrasikan antara organisasi dengan staf karyawan dalam hal menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) agar tercipta kerjasama yang bersifat saling menguntungkan antar kedua belah pihak. Apabila kebutuhan karyawan organisasi tercapai dapat meningkatkan motivasi karyawan yang mana berdampak pada kinerja yang dapat mencapai target sehingga dapat dikatakan adanya keseimbangan antar keduanya. Menurut (Lavinda, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi menjaga hubungan didalam organisasi dengan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) sehingga terdapat keseimbangan antara hubungan atasan dan bawahan yang mana dapat mewujudkan lingkungan kerja lebih produktif.

Berdasarkan faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan lingkungan kerja dapat dikatakan ketiganya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada organisasi apakah berhasil ataukah mengalami kegagalan. Menurut (Sinambela, 2017) kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat pencapaian individu yang mengacu pada tingkat keberhasilan tugas pada suatu organisasi. Keberhasilan tersebut tersebut berupa tercapainya target utama organisasi atau bahkan melampaui target tersebut yang mana dapat mendorong organisasi untuk lebih berkembang. Tercapainya target perusahaan dikatakan hal yang baik dan dapat mengukur kinerja karyawan, namun terdapat indikator lain yang mana dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, serta kedisiplinan dalam bekerja yang keseluruhan menjadi tolak ukur dalam melihat kekurangan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi.

PT. Lemsi Tri Guna Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor pupuk bersubsidi di kota Kediri. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Lemsi Tri Guna Abadi terdapat masalah-masalah terkait hasil kerja para pegawai diantaranya adalah para pegawai yang belum memiliki empati sosial yang berimplikasi dengan hubungan sosial yang kurang baik antara satu pegawai dengan pegawai lainnya serta ditemukannya kegiatan merokok bukan dijamnya. Pemberian pelatihan serta arahan kepada para pemimpin mereka dapat membentuk sebuah budaya harmonis dilingkup para pegawai. Kemudian ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan seperti, ruangan yang cukup sempit. Masalah lain yang ditemukan dilapangan adalah adanya kondisi ruang kerja yang masih belum terasa nyaman bagi para pegawai yakni ruang kerja yang dianggap sempit, serta ruangan dan bagian luar halaman kondisinya seringkali kotor. Pegawai akan bekerja secara optimal ketika suasana serta kondisi lingkungan kerja mereka mendukung kebutuhan mereka. Selanjutnya pada motivasi yaitu kurangnya motivasi yang di berikan pimpinan terhadap karyawannya sehingga inovasi yang di dapat karyawan dalam bekerja tidak maksimal. Faktor motivasi menjadi salah satu strategi yang dimiliki perusahaan untuk terus memicu kinerja karyawannya. Motivasi menjadi salah satu aspek yang bagus untuk berimplikasikan rasa ceria, menikmati pekerjaan serta memiliki semangat membara dalam bekerja

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi (X₁)

Menurut (Sudaryono, 2017) budaya organisasi adalah norma yang telah dilakukan kesepakatan dan kemudian diikuti serta dilaksanakan oleh anggota organisasi yang bersifat aktif dan dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi, yang mana dapat diartikan segala sesuatu yang dianggap penting pada organisasi harus tetap dipertahankan dan bukan berarti memiliki sifat berubah-ubah. Menurut (Ernawan, 2011) budaya organisasi merupakan sebuah pola mekanisme hidup sebuah organisasi yang mana hal tersebut menjadi sebuah implementasi dari sebuah nilai - nilai yang dianut oleh suatu lembaga dan para pegawai yang ada didalamnya yang kemudian tertuangkan dalam sebuah pola atau cara hidup didalam organisasi tersebut. Secara sederhana budaya organisasi adalah sebuah pola bertindak para pegawai yang ada didalam suatu lembaga dalam merespon segala realitas permasalahan yang menerpanya baik dari interna

Indikator Budaya Organisasi

Pembentukan budaya dalam organisasi tentunya memiliki indikator-indikator untuk mewujudkannya. Menurut (Luthans, 2012) indikator dalam budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Norma
Norma ini dilihat dari standar perilaku, mencakup panduan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan.
- 2) Filosofi
Filosofi mencakup kebijakan, berguna membentuk kepercayaan organisasi terkait bagaimana perlakuan terhadap pegawai dan pelanggan.
- 3) Aturan
Aturan merupakan sebuah pedoman tolak ukur yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai biasanya pedoman tolak ukur tersebut berorientasi pada tercapainya tujuan perusahaan.
- 4) Kerjasama
ebuah pengelolaan dari segi proses interaksi serta proses membangun hubungan antara pihak perusahaan dengan pihak perusahaan yang lain merupakan lingkup dari aspek kerjasama.

Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut (Safira & Damayanti, 2021) lingkungan kerja merupakan suatu ruang yang ada disekeliling para karyawan dan hal itu akan berdampak secara langsung dengan kepuasan kerja pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

indikator lingkungan kerja menurut (Fadillah, W, & Budiatmo, 2013) adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan sebuah alat untuk menunjang lancarnya proses kerja yang dilakukan .

2) Tata ruang/ dekorasi tempat kerja

Hasil dari perencanaan tata letak komponen dalam sebuah ruangan yang didasarkan pada aspek serta komponen yang menjadi kebutuhan untuk kelancaran pelaksanaan kerja disebuah instansi.

3) Penerangan

Penerangan yaitu proses pencahayaan yang dilakukan secara optimal dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja

4) Kelembaban

Kelembaban yaitu untuk mendukung kenyamanan konsumen dan karyawan kantor.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara diorientasikan untuk menunjang kegiatan bernapas yang optimal dan sehat bagi para pegawai serta meminimalisir tekanan kerja.

6) Kebisingan

Kebisingan diorientasikan untuk para pegawai tidak terganggu dari polusi suara sehingga bisa merasakan ketenangan dan kesantiaian dalam proses kerja

7) Kenyamanan

Kenyamanan diorientasikan pada pembangunan perasaan bahagia, sesuai, tidak terganggu oleh hal - hal apapun dalam kegiatan kerja.

8) Keamanan kerja

Keamanan kerja yaitu dioreintasikan pada optimaliasi penjagaan pada seluruh pegawai dalam kegiatan kerja sehingga diharapkan dapat terhindar dari potensi segala bahaya dalam pelaksanaan kerja, dengan begitu pelaksaasn aktivitas kerja dapat teroptimalisasi.

9) Hubungan dengan rekan kerja,

Hubungan yang baik antar pegawai berguna agar para pegawai dapat saling melakukan interaksi sosial yang sehat sehingga diharapkan dapat menjaga para pegawai agar dapat saling bersilaturahmi dengan baik.

Motivasi Kerja (X₃)

Menurut (Winardi, 2016) Motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang berada pada diri seorang manusia, yang mana hal tersebut dapat berkembang akibat sejumlah kekuatan dari luar yang intinya berkisar pada imbalan *moneter* dan imbalan non *moneter*, yang kemudian bisa berpengaruh terhadap kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut

(Bangun, 2012) motivasi berawal dari kata motif (*motive*) yang memiliki arti dorongan. Motivasi artinya suatu kondisi dimana sebagai dorongan ataupun menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu tindakan yang terjadi secara sadar.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2015) adalah sebagai berikut:

1) Gaji (*salary*)

Gaji adalah faktor terpenting dalam pemenuhan kebutuhan diri sendiri dan keluarga individu.

2) Hubungan kerja

Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka harus didukung oleh suasana kerja dan hubungan kerja yang berlangsung harmonis seperti terciptanya hubungan yang baik dan akrab, penuh kekeluargaan serta saling mendukung, baik hubungan antara sesama karyawan maupun dengan atasan.

3) Pengakuan atau penghargaan

Setiap individu tidak diragukan lagi memiliki persyaratan untuk merasa perlu dihargai. Pengakuan atas pencapaian yang dicapai adalah instrumen inspirasi yang kuat, dan bahkan dapat melampaui pemenuhan yang berasal dari pemberian inspirasi.

4) Keberhasilan

Pada dasarnya, setiap individu pasti membutuhkan kemajuan dalam latihan atau usaha yang dilakukannya. Pencapaian prestasi saat melakukan pekerjaan dapat menggerakkan individu yang terhubung untuk memainkan tugas-tugas berikutnya dengan lebih baik.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut ahli (Amir, 2015) kinerja adalah sesuatu yang diperlihatkan oleh seseorang atau dalam berproses yang mana berkaitan dengan misi kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja bukanlah ujung yang terakhir dari kumpulan proses kerja namun tampilan semua yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) bahwa mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator antara lain:

1) Kuantitas hasil kerja

Adalah segala bentuk satuan ukuran yang mana berkaitan dengan kualitas ataupun mutu dari hasil pekerjaan yang dapat diperlihatkan dalam ukuran angka ataupun padanan angka lainnya.

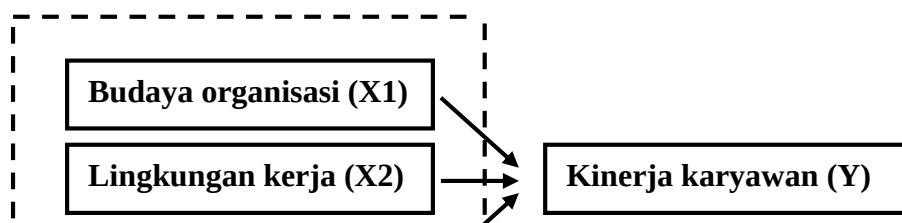
2) Efisiensi dalam melakukan tugas

Adalah berbagai sumber daya yang dimanfaatkan secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3) Disiplin kerja

Adalah kondisi dimana taat terhadap hukum serta peraturan yang pada organisasi.

Kerangka Teoritik



Keterangan :

- 1) Garis Lurus (—————→) Pengaruh Secara Parsial.
- 2) Garis Putus – Putus (- - - - -→) Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis Penelitian

- H₁= Diduga budaya organisasi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri.
- H₁= Diduga Lingkungan Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri.
- H₁= Diduga Motivasi Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri.
- H₁= Diduga budaya organisasi , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian kali ini pada PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri yang berada di Jalan Taruna Bhakti, Kras, Kediri, Jawa Timur 64172. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri, di bagian keuangan, gudang, marketing, admin yang berjumlah 33 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R₂).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4. 11
Uji Validitas

No	Variabel	Item	Probabilitas Sig	Keterangan
----	----------	------	---------------------	------------

1	Budaya Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0,000	Valid
		Pernyataan 2	0,000	Valid
		Pernyataan 3	0,000	Valid
		Pernyataan 4	0,000	Valid
		Pernyataan 5	0,000	Valid
		Pernyataan 6	0,000	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,000	Valid
		Pernyataan 2	0,000	Valid
		Pernyataan 3	0,000	Valid
		Pernyataan 4	0,000	Valid
		Pernyataan 5	0,000	Valid
		Pernyataan 6	0,000	Valid
3	Motivasi (X3)	Pernyataan 1	0,006	Valid
		Pernyataan 2	0,000	Valid
		Pernyataan 3	0,000	Valid
		Pernyataan 4	0,001	Valid
		Pernyataan 5	0,000	Valid
		Pernyataan 6	0,001	Valid
4	Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,000	Valid
		Pernyataan 2	0,000	Valid
		Pernyataan 3	0,000	Valid
		Pernyataan 4	0,001	Valid
		Pernyataan 5	0,000	Valid
		Pernyataan 6	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Uji validitas pada variabel budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (X₃), dan kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi sig < 0,05. Oleh karena itu, seluruh item instrumen X₁, X₂, X₃ dan Y dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,853	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,790	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,788	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Nilai koefisien reliabilitas dari variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* diatas *standart* reliabilitas 0,6, maka hasil data angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

C. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,064	0,05	Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,174	0,05	Normal
Motivasi(X_3)	0.200	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji normalitas (*One Sample Kolmogrov-Smirnov-Smirnov Test*) diatas bisa diketahui bahwa nilai dari *Kolmogrov-Smirnov* saat tabel diatas ialah 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa data yang diperolehkan terdistribusi normal. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal

D. Uji Linearitas

Tabel 4. 14
Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig	Nilai Sig F	Keterangan
Budaya organisasi dan Kinerja	0,05	0,423	Linier
Lingkungan kerja dan Kinerja	0,05	0,141	Linier
Motivasi dan Kinerja	0,05	0,839	Linier

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.14 diketahui bahwa hasil nilai sig variabel Budaya organisasi dan Kinerja, Lingkungan kerja dan Kinerja, Motivasi dan Kinerja > 0,05, sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear.

E. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Uji Multikolinearitas

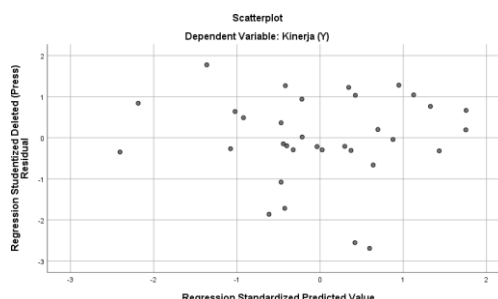
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,599	1,669	Non Multikolinearitas
Lingkungan kerja (X ₂)	0,613	1,632	Non Multikolinearitas
Motivasi (X ₃)	0,961	1,040	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Nilai *tolerance* dari variabel Budaya organisasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) lebih besar dari 0,1. Didapatkan nilai VIF dari variabel Budaya organisasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan analisis model regresi variabel ini tidak terdapat gejala multikolinearitas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.

F. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas terlihat titik- titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

G . Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	thitung	Sig	Keterangan
Konstanta	1,873			
Budaya organisasi (X ₁)	0,399	2,398	0,023	H ₀ : Ditolak H _a :
Lingkungan kerja (X ₂)	0,303	4,550	0,016	H ₀ : Ditolak H _a :

Motivasi (X ₃)	0,307	4,541	0,001	H ₀ : Ditolak H _a :
Fhitung	17,759		0,000	
R Square	0,648			

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 4.17 didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,873 + 0,399 X_1 + 0,303 X_2 + 0,307 X_3 + e$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1) $\alpha = 1,873$

Nilai konstanta yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 1,873, artinya jika budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi (X₃) nilainya 0, maka variabel Kinerja (Y) nilainya sebesar 1,873.

2) $\beta_1 = 0,399$

Nilai koefisien variabel Budaya organisasi (X₁) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,399, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,399. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya organisasi dan Kinerja.

3) $\beta_2 = 0,303$

Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja (X₂) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,303, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,303. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan kerja dan Kinerja.

4) $\beta_3 = 0,307$

Nilai koefisien variabel Motivasi (X₃) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,307, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,307. Disini koefisien variabel bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dan Kinerja.

H . Uji t (Uji Parsial)

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig } t < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika nilai $\text{sig } t > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini artinya variabel independen mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 4. 18
Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Keterangan
Budaya organisasi	0,023	H_0 ditolak dan H_a diterima
Lingkungan kerja	0,016	H_0 ditolak dan H_a diterima
Motivasi	0,001	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel 4.18 didapatkan hasil persamaan model regresi sebagai berikut:

- 1) Variabel Budaya organisasi (X_1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai $\text{sig } 0,023 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 2) Variabel Lingkungan kerja (X_2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,016. Nilai $\text{sig } 0,016 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 3) Variabel Motivasi (X_3) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai $\text{sig } 0,001 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

I. Uji F (Uji Simultan)

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig } F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika nilai $\text{sig } F > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini artinya variabel independen mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 4.19
Uji f (Simultan)

ANOVA	
Signifikan	Keterangan
0,000	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F yang telah dipaparkan pada tabel 4.19 menghasilkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai $\text{sig } 0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

J. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 20
Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,805	0,648	0,611

Sumber: Data Diolah, 2022

Nilai R yaitu 0,805 yang artinya hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai *R square* sebesar 0,648 artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 64,8%, sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

K. Pembahasan dan Interpretasi

Pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Lemsi Triguna Abadi Kediri dengan menggunakan responden 33 orang karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi dengan bantuan *software* spss versi 26,0 dapat dijelaskan sesuai hipotesis penelitian sebagai berikut.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri secara parsial. Berdasarkan tabel jawaban responden pada variabel Budaya organisasi terdapat indikator yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju dari responden yaitu tentang semua karyawan mematuhi peraturan yang ada diperusahaan serta karyawan dan atasan saling bertukar pendapat saat bermusyawarah agar tercapai tujuan perusahaan. Dua indikator tersebut dirasa paling mempengaruhi kinerja karyawan pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri karena beberapa ciri budaya organisasi yang berkaitan erat dalam pembentukan sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri secara parsial. Berdasarkan tabel jawaban responden pada variabel lingkungan kerja terdapat indikator yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju dari responden yaitu tentang penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan, hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis, dan ditempat kerja sudah tersedia tempat ibadah. Tiga indikator tersebut dirasa

paling mempengaruhi kinerja karyawan pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri karena lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong semangat karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal.

Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri secara parsial. Berdasarkan tabel jawaban responden pada variabel motivasi (X_3) terdapat indikator yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju dari responden yaitu karyawan menerima gaji sesuai dengan peraturan pemerintah daerah, semua karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan, karyawan mendapat apresiasi dari atasan sesuai hasil kerjanya. Tiga indikator tersebut dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri karena motivasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Karena dengan adanya motivasi kerja tersebut dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku atau tindakan seorang karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri secara simultan. Pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi terdapat indikator yang paling banyak mendapatkan jawaban setuju yaitu semua karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang diberikan. Tiga indikator tersebut mempengaruhi indikator yang terdapat pada variabel kinerja karyawan yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju. Hasil dari uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari sig F sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga disini H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada P.T Lemsi Triguna Abadi Kediri. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi atau *R Square*, dengan hasil 0,648% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat dimaknai sebesar 0,648% kemudian sisanya 35,2% berasal dari berbagai faktor di luar konsentrat ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada

PT.Lemsi Triguna Abadi Kediri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lemsi Triguna Abadi Kediri.
2. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lemsi Triguna Abadi Kediri.
3. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lemsi Triguna Abadi Kediri.
4. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lemsi Triguna Abadi Kediri.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti maka, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Bagi pihak perusahaan yaitu PT. Lemsi Triguna Abadi Kediri diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi dari segi budaya organisasi ,lingkungan kerja dan motivasi agar karyawan merasa senang dan nyaman saat melakukan pekerjaanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan faktir-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dipakai dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Amir. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Ernawan. (2011). *Budaya Organisasi dalam Prespektif Ekonomi dan Bisnis* (Bandung). Alfabeta.
- lavinda. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Ekonomi*. <https://www.jurnal.id/id/blog/strateg-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan/>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.

Safira Damayanti. (2021). *Peran lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Buana Indah Setia*. 57.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sudaryono. (2017). Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif, dan RnD. In *pengantar manajemen*.

Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta.