

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : KUD Tani Makmur Bantul Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul
Yogyakarta)**

Furi Handayani ¹, Rizki Wahyuning Damayanti ²
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Correspondence		
		No. Telp:
Submitted 19 Agustus 2024	Accepted 25 Agustus 2024	Published 26 Agustus 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan 30 responden karyawan KUD Tani Makmur. Teknik pengumpulan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan linier berganda serta analisis statistik. Hasil penelitian ini bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

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

Pendahuluan

sumber daya manusia adalah individu sebagai penggerak dalam organisasi untuk terwujudnya suatu tujuan organisasi tersebut (Susan, 2019). Untuk itu, sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang sesuai dengan keahliannya dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan salah satunya sangat bergantung pada kemampuan para karyawan. Sehingga perlu diingat pentingnya untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang baik, berkualitas, dan kinerja karyawan yang produktif. Dengan begitu, perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan keahliannya dalam bekerja. Hal tersebut mengingatkan bahwa seberapa

baik kontribusi kinerja karyawan yang diberikan akan berperan penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Afandi & Pandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang pegawai untuk sebuah perusahaan berdasarkan keahlian dan tanggung jawab masing-masing sesuai hukum dan etika yang ada dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga produktivitas perusahaan agar tetap stabil (Darmawan, 2021). Setiap perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat memengaruhi perkembangan kinerja karyawan (Putra *et al.*, 2019). Dengan demikian, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam memajukan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

¹ Mahasiswa Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

² Dosen Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Menurut Afandi & Pandi (2018), lingkungan kerja adalah apapun di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan, misal dengan adanya fasilitas kantor yang aman dan lengkap. Menurut Wokas, *et al.*, (2022) lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memberikan semangat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan itu, karyawan tidak merasa stres dalam bekerja. Lingkungan kerja mempengaruhi semua hal secara fisik maupun non fisik (Wokas, *et al.*, 2022). Selain dukungan secara fisik maupun non fisik pada lingkungan kerja, karyawan juga memerlukan koordinasi aktivitas perilaku dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas dengan lancar dan mencapai tujuan perusahaan (Utamy *et al.*, 2022).

Budaya organisasi juga merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah arahan dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan suatu perusahaan (Rizal, 2021). Budaya organisasi berfungsi untuk mempersatukan visi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Ekayanti, 2022). Budaya organisasi memudahkan karyawan untuk mengetahui apa saja yang dapat dilakukan saat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik (Anggara *et al.*, 2022). Sehingga, budaya organisasi sebagai tolak ukur karyawan berperilaku baik dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana cara karyawan bertingkah laku dalam bekerja. Setiap perusahaan mempunyai berbagai karyawan yang berbeda-beda budaya, yang berasal dari banyak budaya. Kemampuan karyawan perusahaan dalam menciptakan budaya organisasi dapat mendorong kinerja

karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Oktavia & Fernos, 2023). Sehingga dalam sebuah perusahaan harus mempunyai suatu budaya yang akan ditaati oleh semua karyawan perusahaan.

Motivasi adalah keinginan yang muncul untuk bersemangat, berinisiatif, berinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan baik yang muncul dari diri individu seseorang (Afandi & Pandi, 2018). Motivasi berfungsi sebagai pendorong penggerak emosi para pegawai dalam melakukan perilaku semangat bekerja dengan sepenuh hati yang dilakukan oleh karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan secara baik (Timoteus, 2020). Motivasi adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penilaian suatu motivasi kinerja karyawan dapat dilihat dari tugas yang diberikan untuk karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan mempengaruhi aspek kinerja organisasi (Gono, *et al.*, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun objek yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur berlokasi di Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta dengan mempunyai beberapa bidang usaha, antara lain; Unit Waserda, Unit Simpan Pinjam (SP Harian, Tabur Puja), Unit PPOB, Unit Saprotan. Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur merupakan koperasi serba usaha yang mempunyai berbagai pelayanan meliputi jasa, perdagangan, produksi, dan jasa keuangan. KUD Tani Makmur berdiri pada tanggal 10 Juli 1973 oleh Hardjowijadi sebagai ketua 1, Sastro Endarto sebagai ketua 2, Sumadi sebagai sekretaris, dan Kliwon Hadi Prabowo sebagai bendahara.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan KUD Tani Makmur memberikan sarana dan prasarana, seperti gedung dan peralatan teknologi. Tetapi teknologi yang disediakan

masih tidak mencukupi karena disalah satu unit KUD Tani Makmur masih bergantian menggunakan komputer tersebut untuk hal pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kurangnya koordinasi dalam organisasi. Serta mengakibatkan tidak adanya semangat dalam bekerja. Sehingga diperlukan peningkatan beberapa faktor diantara lain yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka didapatkan judul untuk penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang akan dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur berlokasi di Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta.

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dan bukan digunakan sebagai kesimpulan generasinya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan KUD Tani Makmur sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari pengurus dan karyawan dengan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Metode sampel jenuh adalah teknik yang digunakan karena jumlah populasi dan sampel sama besar (Dumanauw, *et al.*, 2018).

Variabel pertama lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan pada saat bekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Marbun dan Jufriven, 2022). Menurut (Jerry, *et al.*, 2012) dalam penelitian (Kasmaludin, *et al.*, 2023) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut: Perlengkapan kerja, pelayanan terhadap karyawan, kondisi kerja, dan hubungan personal.

Variabel kedua budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi (Ernawan, 2018). Robbins, (2012) dalam penelitian Rivai, (2020) mengemukakan tujuh indikator-indikator budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian.

Variabel bebas ketiga motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia sebagai insentif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan (Goni, *et al.*, 2021). Indikator-indikator motivasi kerja menurut (Maslow, 2010) dalam penelitian (Skera, *et al.*, 2023) yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya (Goni, *et al.*, 2021). Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) dan Robbins (2006) dalam penelitian (Skera, *et al.*, 2023) yaitu kualitas, kuantitas,

pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kemandirian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan juga sebagai alat bantu analisis. Serta dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multekolinearitas. Untuk menguji instrumen yang digunakan pada studi ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif menghasilkan jawaban dari responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari tabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendapatkan nilai sebesar 3,69 dinyatakan tinggi, budaya organisasi sebesar 2,84 (sedang), motivasi kerja sebesar 3,82 (tinggi), dan kinerja karyawan sebesar 3,71 yang dinyatakan tinggi. Sehingga kesimpulannya KUD Tani Makmur saat ini dinyatakan tinggi.

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Lingkungan kerja	3,69	Tinggi
2	Budaya organisasi	2,84	Sedang
3	Motivasi kerja	3,82	Tinggi
4	Kinerja karyawan	3,71	Tinggi

Tabel 1. Analisis Deskriptif
Sumber : Hasil Output SPSS

Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui bahwa instrumen dapat dilakukan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat diperoleh dari *degree of freedom* (df)= $n-2$, n adalah jumlah sampel sebanyak 30 responden, (df)= $30-2 = 28$, pada r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$

dan (df) = 28, sehingga r_{tabel} sebesar $0,3061$. Maka pertanyaan atau indikator dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,3061$.

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1a1	0,607	0,3061	Valid
X1a2	0,800	0,3061	Valid
X1b1	0,567	0,3061	Valid
X1b2	0,499	0,3061	Valid
X1c1	0,639	0,3061	Valid
X1c2	0,498	0,3061	Valid
X1d1	0,395	0,3061	Valid
X1d2	0,587	0,3061	Valid

Tabel 2. Lingkungan Kerja
Sumber : Hasil Output SPSS

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2a1	0,714	0,3061	Valid
X2a2	0,418	0,3061	Valid
X2b1	0,481	0,3061	Valid
X2b2	0,485	0,3061	Valid
X2c1	0,467	0,3061	Valid
X2c2	0,610	0,3061	Valid
X2d1	0,512	0,3061	Valid
X2d2	0,507	0,3061	Valid
X2e1	0,539	0,3061	Valid
X2e2	0,579	0,3061	Valid
X2f1	0,499	0,3061	Valid
X2f2	0,663	0,3061	Valid
X2g1	0,698	0,3061	Valid
X2g2	0,603	0,3061	Valid

Tabel 3. Budaya Organisasi
Sumber : Hasil Output SPSS

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3a1	0,425	0,3061	Valid
X3a2	0,764	0,3061	Valid
X3b1	0,543	0,3061	Valid
X3b2	0,642	0,3061	Valid
X3c1	0,619	0,3061	Valid
X3c2	0,875	0,3061	Valid
X3d1	0,597	0,3061	Valid
X3d2	0,471	0,3061	Valid
X3e1	0,775	0,3061	Valid
X3e2	0,762	0,3061	Valid

Tabel 4. Motivasi Kerja
Sumber : Hasil Output SPSS

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
------	--------------	-------------	------------

Ya1	0,779	0,3061	Valid
Ya2	0,617	0,3061	Valid
Yb1	0,600	0,3061	Valid
Yb2	0,609	0,3061	Valid
Yc1	0,714	0,3061	Valid
Yc2	0,654	0,3061	Valid
Yd1	0,810	0,3061	Valid
Yd2	0,785	0,3061	Valid
Ye1	0,727	0,3061	Valid
Ye2	0,507	0,3061	Valid

Tabel 5. Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Output SPSS

Dari hasil uji validitas bahwa semua variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Maka dari itu, data tersebut layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach* (α) lebih besar dari 0,6. Berikut hasil dari uji reliabilitas :

Variabel	Nilai Cronbach's (α)	N Of Item	Keterangan
X1	0,767	8	Reliabel
X2	0,903	14	Reliabel
X3	0,826	10	Reliabel
Y	0,871	10	Reliabel

Tabel 6. Uji Reliabilitas
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's* (α) lebih dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner variabel dapat dipercaya ke validannya.

Uji Normalitas

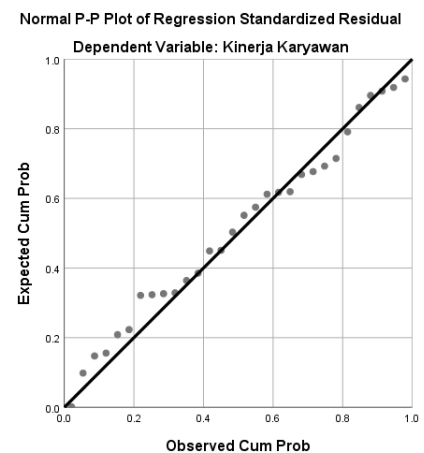
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.31929433
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.082

Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

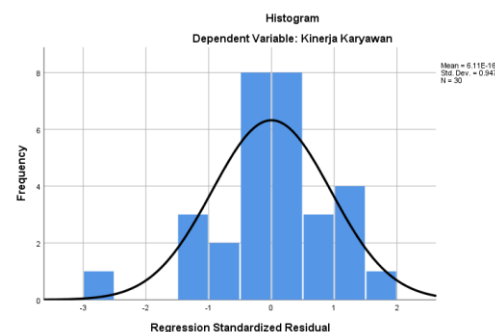
Tabel 7. Kolmogorov Smirnov
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansinya $0,085 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan gambar diatas menyatakan bahwa nilai signifikansinya berdistribusi normal. Dikarenakan titik diagonal mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan gambar dilihat data distribusi normal melalui grafik. Jika grafik tersebut membentuk seperti lonceng dengan mengikuti garis diagonal maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Uji heterokedastisitas menguji menggunakan uji Glesjer dengan nilai signifikasi < 0,05 sedangkan nilai signifikasi > 0,05 tidak mengalami uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil dari uji glesjer diatas bahwa model linier berganda dinyatakan tidak mengalami uji heterokedastisitas. Dikarenakan nilai signifikasi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,010 > 0,05, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,695 > 0,05, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,012 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan model linier berganda tidak mengalami uji heterokedastisitas dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikasi > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.096	6.604			10.166	.870
	Lingkungan Kerja	.551	.187	.435		2.955	.007
	Budaya Organisasi	.012	.136	.017		0.090	.939
	Motivasi Kerja	.494	.202	.442		2.449	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Uji ini menganalisis nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas. Hasil dari

perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,807 dan VIF sebesar 1,239, variabel budaya organisasi (X2) nilai tolerance sebesar 0,514 dan VIF sebesar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.789	3.633			1.043	.307
	Lingkungan Kerja (X1)	-.544	.196	-.790		-2.778	.010
	Budaya Organisasi (X2)	-.031	.078	-.091		-.397	.695
	Motivasi Kerja (X3)	.461	.169	.880		2.718	.012

a. Dependent Variable: abs_Res

1,946, dan motivasi kerja (X3) nilai tolerance sebesar 0,539 dan VIF sebesar 1,855. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear tidak mengalami multikolinearitas dikarenakan masing-masing variabel sesuai dengan syarat ketentuan nilai tolerance > 0,10 dan VIF <

10.166 .870

2.955 .007 .807 1.239

Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dengan perbandingan nilai H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_a , dan jika H_a ditolak maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Pencarian nilai t_{tabel} menggunakan rumus $df=n-k-1$ (30-3-1) yaitu 26 dengan $alpha$ 0,05 sebesar 1,706. Berikut penjelasan uji t (parsial) :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,955 > 1,706$. Sehingga H_1 dapat diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Utamy, et all., (2022) bahwa pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,090 < 1,706$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Pada penelitian Sugiyono & Rahajeng, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 bagian motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,449 > 1,706$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Hal itu sama seperti dalam penelitian Fiansi & Sarifuddin, (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tujuan dari uji f adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap

variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan. Dasar pengambilan keputusannya adalah berdasarkan hasil signifikansi, jika hasil signifikansi $< 0,05$ maka berpengaruh signifikan dan dapat dilihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebagai berikut rumus dari f_{tabel} : adalah $(k;n-k) = (3;30-3) = (3;27) = 2,96$, penjelasan dapat dilihat sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.300	3	268.100	10.344	.000 ^b
	Residual	673.867	26	25.918		
	Total	1478.167	29			

Tabel 4.10 Hasil Uji F
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 hasil dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ adalah $10,344 > 2,96$ dan nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Tujuan dari uji koefisien determinan adalah untuk mengetahui seberapa persen pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dasar penilaian dari uji ini adalah *Adjusted R Square* yang berasal dari output regresi.

Model Summary^b



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.738 ^a	.544	.492	5.091	1.887

Tabel 4.11 Hasil Uji R2
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari *Adjusted R Square* sebesar 0,492 atau 49,2%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh penggunaan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada KUD Tani Makmur) yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t diatas. Hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansinya 0,007. Dan nilai koefisien regresi sebesar 0,551.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji signifikansi parsial yang menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,929. Dan nilai koefisien regresi menunjukkan hasil sebesar 0,090.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Dikarenakan pada hasil uji signifikan hasil yang diperoleh sebesar 0,021. Sedangkan hasil dari nilai koefisien regresi sebesar 2,449. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

4. Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti ke tempat yang lebih luas, mengambil sampel lebih banyak, dan menambah jumlah variabel dalam penelitian ini. Kemudian bisa mengambil mediasi atau moderasi. Dengan tujuan untuk mendapatkan data yang lebih akurat dalam penelitian dan mengetahui faktor lain yang menyebabkan keputusan pembelian.
2. Bagi KUD Tani Makmur diharapkan terus meningkatkan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil jawaban responden penelitian ini bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan tidak sesuai apa yang diperlukan. Dalam upaya peningkatan tersebut perusahaan perlu melakukan pengawasan atau kontrol disetiap fasilitas yang ada, seperti menyediakan komputer per unit dan melakukan servis komputer secara berkala.
3. Perusahaan lebih memperhatikan upaya karyawan dalam

mempertahankan keamanan perusahaan, seperti halnya dengan mendukung ide kreativitas karyawan untuk perusahaan.

4. Selanjutnya dilihat dari hasil jawaban responden yang mengatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja yang kurang baik. Hal itu dapat dilakukan dengan membuka forum diskusi antara pemimpin dan karyawan atau sesama rekan karyawan yang kompeten mengenai pekerjaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Nurul, Q., Achmad, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 1(4), 47-62.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indikator. Cetakan ke 1. Pekanbaru : *zanafapublishing*. Retrieved Agustus 17, 2023
- Anggara, K. P., I, W. Sujana., Ni, N. A. N. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan, *Jurnal Emas*, 3(6), 94-107.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Astuti, I., Sinaga, L., & Nurmansyah, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Darmawan, D. (2021). Perilaku Organisasi, *Metromedia*, Surabaya. Retrieved September 18, 2023.
- Dirgantara, S. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Dumanauw, I. P., Rita, N. T., & Yantje, U. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398-2407.
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 178–189.
- Ernawan, E. R. 2018. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta. Retrieved Juni 20, 2023.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Fiansi, F., & Sarifuddin, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141-145.
- Firmansyah, D., Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis*

- Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Retrieved Juni 02, 2023.
- Goni, G. H., Wilfried, S. M., Joula, J. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335. Retrieved Agustus 19, 2023
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Kasmaludin, M. A. Basir, J. Gazalin. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Krisnawati, N. K., I, G. A. Wimba. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 3(3), 489-500.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278
- Mustomi, D. (2021). Peran Knowledge Sharing dalam Penyelesaian Konflik di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2).
- Nazaruddinaziz, D. Mulia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269-1275.
- Oktavia, R., John, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada DINas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economia*, 2(4), 994-1005.
- Piantara, S., Sonny, H. GW., Nelly, M., & Dede, J. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106-119.
- Putra, A. Rachman., E. Retnowati & E. A. Sinambela. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 23- 34.
- Rahmizal, M., Rahmat, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, 2(2), 314-323.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rizal, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40.
- Rosvita, V., Endang, S., & Zaenal, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Farmasi*, 2(1), 14-20.
- Setiawati, Y., & Ulfa, M. (2022).

- Pengelolaan Pendanaan Pendidikan. Retrieved Juni 20, 2023.
- Simamora, R., Robin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan STMIK Time Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(2), 96-107.
- Sinambela, E. A., & Utami, P. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(1). 178-190.
- Skera, S. Y. W., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2-Apr), 419-434.
- Soejarminto, Y., Rahmat, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Retrieved Agustus 19, 2023.
- Sugiyono, E., Rita, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). Retrieved September 20, 2023.
- Suparman, Dwi, W. A., M. H. Arifin. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(1), 52-62.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Taroreh, J. 2018. Pemberdayaan Masyarakat, Learning Organization, Komitmen Organisasional (Studi Kasus UMKM). *Manado : Yayasan MakariaWaya*.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Teknik Pengumpulan Data dalam Metode Kualitatif untuk Riset Akuntansi Budaya. *Seandanan: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(1), 44-50.
- Utamy, N. P., Abadi, S., & Nurul, Q. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 180-194.
- Widiyastuti, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya). *Journal Of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 2(1), 45– 61.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Yolinda, N., Doni, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.

