
Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes

Tri Herawati¹, Gian Fitralisma, S.H., M.M², Indah Dewi Mulyani., S.E., M M³, Muhammad Syaifulloh, S.Pd.I., M.M⁴.

¹Universitas Muhadi Setiabudi Brebes

Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, RW. 11, Pesantunan, Kec.Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212, e-mail: triherawati47@gmail.com¹

² Universitas Muhadi Setiabudi Brebes

Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, RW. 11, Pesantunan, Kec.Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212, e-mail: gianfitralisma@umus.ac.id²

³ Universitas Muhadi Setiabudi Brebes

Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, RW. 11, Pesantunan, Kec.Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212, mulyaniindahdewi3421@gmail.com³

⁴ Universitas Muhadi Setiabudi Brebes

Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, RW. 11, Pesantunan, Kec.Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212, msyaifulloh231@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2022

Received in revised form 12 Oktober 2022

Accepted 10 November 2022

Available online Desember 2022

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, organizational culture, and work environment on employee performance at Yogya Mall Brebes. Methods of collecting data by observing, interviewing and distributing questionnaires to respondents of employees of Yogya Mall Brebes through offline using a questionnaire. The population of Yogya Mall's fashion division employees is 40 employees. The data analysis method is using multiple regression analysis using spss 22. The results of the multiple regression test show that the partial t test of the motivation variable has a positive effect on employee performance with a tcount value of 2.680 > from 1.68830 with a significant level of 0.02 the level is smaller of 0.05, the Organizational Culture variable has a positive effect on employee performance with a tcount value of 1.943 > from 1.68830 with a significant level of 0.00 the level is smaller than 0.05, the Organizational Culture variable has a positive effect on employee performance with a tcount value of 1.690 > from 1.68830 with a significant level of 0.003 the level is smaller than 0.05, has a positive effect on employee performance at Yogya Mall Brebes. Then simultaneously (F) Fcount of 2.941 > Ftable 2.87 with a probability of 0.01 < 0.05, then the hypothesis that all independent variables have a simultaneous effect can be accepted.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di yoga mall brebes. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan membagikan kuesioner pada responden karyawan yoga mall brebes melalui offline menggunakan angket. Populasi karyawan yoga mall devisi fashion berjumlah 40 karyawan. Metode analisis data yaitu menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan spss 22. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa uji parsial t variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,680 > dari 1,68830 dengan taraf signifikan 0,02 taraf tersebut lebih kecil dari 0,05, variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,943 > dari 1,68830 dengan taraf signifikan 0,00 taraf tersebut lebih kecil dari 0,05, variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,690 > dari 1,68830 dengan taraf signifikan 0,003 taraf tersebut lebih kecil dari 0,05, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di yoga mall brebes. Kemudian secara simultan (F) F_{hitung} sebesar 2,941 > F_{tabel} 2,87 dengan probabilitas $0,01 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan semua variabel bebas berpengaruh secara simultan dapat diterima.

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

1. PENDAHULUAN

Kegiatan dunia usaha seperti Mall sudah menjadi suatu fenomena dan perhatian yang menarik. Mall yang tersedia dibuat sedemikian rupa untuk memberikan daya tarik konsumen seperti dibuatnya tempat yang rapi dan nyaman, variasi produk yang sangat banyak, pembayaran dengan sistem kasir, ruangan ber-AC, tidak pengap, adalah hal yang menggambarkan keberadaan Mall. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian.

Didalam salah satu unsur tersebut yaitu sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dalam perusahaan serta paling rumit menanganinya jika pengambilan kebijakannya tidak sesuai dengan permasalahan maka akan berpengaruh penurunan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Setiap organisasi pasti mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan adanya memiliki karyawan yang berprestasi akan menguntungkan bagi perusahaan. Seperti perusahaan pada umumnya, Toserba Yogya juga memiliki visi dan misi agar tujuan perusahaan mereka dapat tercapai dengan baik dan terarah. Visi dan Misi Toserba Yogya dijabarkan sebagai berikut, Visi : Tetap Menjadi Pilihan Utama Pilihan utama bagi konsumen, mitra usaha, pasar tenaga kerja, shareholder, maupun masyarakat dan pemerintah di tengah berbagai alternatif pilihan dan persaingan usaha. Misi : Setia Memenuhi Kebutuhan Masyarakat Dengan corporate culture : “Maju dengan Karya Bersama” serta moral filosofi : “Jujur, Setia, dan Rendah Hati”. Namun pada Yogya Mall Belum Sepenuhnya menerapkan sikap setia karena sistem kontrak untuk karyawan jadi bisa saja ketika kontrak habis harus adanya pergantian karyawan

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut pendapat beberapa karyawan Di Yogya Mall Brebes mengenai Lingkungan Kerja Fisik yaitu seperti suasana yang ada pada perusahaan terbilang kondusif, pencahayaan sesuai dengan keadaan, sirkulasi udara yang kadang bercampur dengan bau masakan yang ada pada bidang kuliner karena tempatnya yang begitu dekat, adanya pemutararan musik sehingga sedikit membantu karyawan agar tidak terlalu jenuh namun kadang sedikit mengganggu ketika sedang berbicara dengan customer. keamanan yang terjaga adanya CCTV dan Security yang siap siaga dalam membantu keamanan, hanya saja tidak memiliki tempat khusus ganti seragam untuk karyawan sehingga karyawan harus berganti pakaian di wc secara bergantian, hanya disediakan untk tempat penyimpanan barang disediakan loker. Sedangkan Lingkungan Kerja Fisik mengenai pimpinan ada yang mengatakan angkuh ada pula yang mengatakan berbaur dengan karyawan lainnya. sedangkan dengan sesama rekan kerja ada yang saling membantu atas kerjaan yang telah diberikan ada juga yang angkuh dan mau menang sendiri seperti sedang berlomba dalam kecepatan melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja. Menurut survei beberapa pendapat konsumen, kinerja karyawan Di Yogya Mall Brebes ada yang mengatakann pelayanan yang diberikan kurang tanggap, ketika customer membutuhkan bantuan, misalnya kita butuh bantuan untuk menanyakan size atau warna lain

Berdasarkan kajian latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Menurut Ma'ruf Ummul Chair (2020)[1] Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan.

Menurut Salman Farisi (2020)[2] Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Dahlan (2018:36)[3] Motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang prilaku dan kinerja. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan menurut Dumadi (2020)

Jadi Motivasi Kerja Pegawai merupakan peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2.2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya dan diyakini oleh anggotanya Kharina Alyani (2020)[4] . Selain itu, budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu yang diberlakukan dalam organisasi seperti nilai dan keyakinan Kharina Alyani (2020)[5]. Budaya organisasi tidak lain adalah wujud dari visi misi organisasi serta nilai tertentu yang akan menjadi pedoman dalam kehidupan organisasi. Berdasarkan pengertian budaya organisasi di atas dapat didefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pilar atau keyakinan seluruh anggota organisasi yang menjadi dasar anggota organisasi untuk berperilaku dalam organisasi serta menjadikan organisasi memiliki perbedaan dengan organisasi lainnya.[6]

Budaya Organisasi diatas yaitu belum sesuai dengan budaya organisasi yang telah diterapkan di dalam perusahaan. Seperti setia, setia disini dalam artian setia mempertahankan karyawan. Namun sistem yang diterapkan di Yogya Mall Brebes ini adalah dengan sistem kontrak, jadi apabila kontrak tersebut habis maka selesai masa kerja karyawan, namun jika mau ada perpanjangan kontrak karyawan dapat mengajukan kembali persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan bagi yang ber prestasi pihak perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut. Sistem kontrak di Yogya Mall dibagi menjadi dua yaitu sistem kontrak tenaga harian lepas yang berjangka waktu 3 bulan masa percobaan dan sistem kontrak Reguler selama 1 tahun masa percobaan.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai. Abdi Setiawan (2018)[7] Lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi

Abdi Setiawan (2018) Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai.

Mengenai Lingkungan Kerja menurut data yang diperoleh perlu adanya peningkatan lagi mengenai lingkungan kerja supaya mencapai nilai yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat nyaman para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Prawiro sentono dalam Ita Kusumastutia (2019)[8] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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.

Menurut Ma'ruf Ummul Chair (2020)[9] Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja organisasi dimana penilaian seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuk mendukung tujuan organisasi tersebut. kinerja pegawai merupakan suatu prestasi individu terhadap pencapaian kerja yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.[10]

Kinerja karyawan masih mengalami penurunan yang diakibatkan oleh adanya pembangunan PT Industri sehingga sumber daya yang kita dapatkan kurang memenuhi kriteria perusahaan. Sumber daya manusia yang berpotensi lebih tertarik pada PT. Sehingga sumber daya manusia yang didapat pada Yogya Mall Brebes kurang maksimal.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang berasal dari data primer dan sekunder [11]. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan peneliti kepada karyawan Yogya Mall Brebes melalui link google form, data sekunder didapatkan dari literatur ilmiah dan jurnal terdahulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu variabel independen (X1) Motivasi, (X2) Budaya Organisasi dan (X3) Lingkungan Kerja serta memiliki variable Dependen yaitu (Y) Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif, yang berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan, melalui analisis data regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Peneliti akan melakukan pengolahan data dari hasil jawaban kuesioner menggunakan aplikasi spss 22.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik responden

Penelitian ini dilakukan dengan 40 responden dari karyawan Yogya Mall Brebes dengan 40% pelanggan perempuan dan 60% pelanggan laki-laki.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing indikator pada tiap variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Hasil Validasi	Keterangan	Hasil Reliabel	Keterangan
Motivasi	M1	0,654	Valid	0,071	Reliabel
	M2	0,325	Valid		
	M3	0,573	Valid		
	M4	0,529	Valid		
Budaya Organisasi	BO1	0,474	Valid	0,138	Reliabel
	BO2	0,373	Valid		
	BO3	0,333	Valid		
	BO4	0,357	Valid		
	BO5	0,361	Valid		
Lingkungan Kerja	LK1	0,745	Valid	0,116	Reliabel

Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes (Tri Herawati)

	LK2	0,456	Valid		
	LK3	0,325	Valid		
	LK4	0,466	Valid		
	LK5	0,359	Valid		
Kinerja Karyawan	KK1	0,316	Valid	0,163	Reliabel
	KK2	0,451	Valid		
	KK3	0,358	Valid		
	KK4	0,459	Valid		
	KK5	0,591	Valid		
	KK6	0,448	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil validitas dari masing-masing variabel beserta indikatornya memiliki nilai $> 0,312$ (nilai r tabel N40 dengan tingkat resiko 5%) yang artinya masing-masing variabel dinyatakan valid. Dan nilai reliabilitas masing-masing variabel $> 0,6$ yang artinya reliabel [12]

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,04452556
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,083
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 ^c

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dalam uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,53 lebih dari 0,5 yang berarti variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki distribusi normal, dan peneliti dapat melanjutkan uji-uji selanjutnya [12].

Hasil uji Multikolinieritas

Dibawah ini hasil dari uji asumsi ke dua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terjadi multikolinieritas :

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,742	9,119		2,823	,008		
	X1	,264	,238	,179	-1,109	,275	,963	1,039
	X2	,127	,281	,072	-,450	,655	,989	1,011
	X3	,372	,227	,266	1,634	,111	,952	1,050

Sumber : penelitian (2021)

Dalam uji diatas dapat dilihat bahwa variabel X1, X2, dan X3 tidak memiliki tingkat kolinieritas terhadap variabel Y dibuktikan dengan nilai VIF yang kurang dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi ke tiga yang dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah variabel X1, X2 dan X3 memiliki hubungan heteroskedastisitas terhadap variabel Y

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,034	,263	,203
		Sig. (2-tailed)	.	,836	,102	,985
		N	40	40	40	40
	X2	Correlation Coefficient	,034	1,000	-,155	,174
		Sig. (2-tailed)	,836	.	,338	,983
		N	40	40	40	40
	X3	Correlation Coefficient	,263	-,155	1,000	,227
		Sig. (2-tailed)	,102	,338	.	,871
		N	40	40	40	40
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,003	-,004	,027	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,985	,983	,871	.	
	N	40	40	40	40	

Berdasarkan tabel *Correlation*, menunjukan korelasi antara variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan nilai *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Tingkat signifikansi variabel Motivasi sebesar $0,203 > 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, Budaya Organisasi signifikansi besarnya nilai $0,174 > 0,05$ sehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,227 > 0,05$ sehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas.[12]

Uji hipotesis peneliti menggunakan metode hubungan rata-rata antara variabel untuk membuktikan praduga yang diajukan oleh peneliti

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,742	9,119		2,823	,008
	X1	,264	,238	,179	2,680	,002
	X2	,127	,281	,072	1,943	,000
	X3	,372	,227	,266	1,690	,003

Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes (Tri Herawati)

1. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,680 > dari 1,68830 dengan taraf signifikan 0,02 taraf tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang menyatakan motivasi mempunyai ppositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,943 > dari 1,68830 dengan taraf signifikan 0,00 taraf tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_2 diterima yang menyatakan motivasi mempunyai ppositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,690 > dari 1,68830 dengan taraf signifikan 0, 003 taraf tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_3 diterima yang menyatakan motivasi mempunyai ppositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil uji analisis regresi berganda (uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,752	3	5,584	2,941	,001 ^b
	Residual	163,023	36	4,528		
	Total	179,775	39			

Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Pengujian hipotesis dari semua variabel, nilai Sig. Untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu sebesar $0,01 < 0,5$ berarti Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

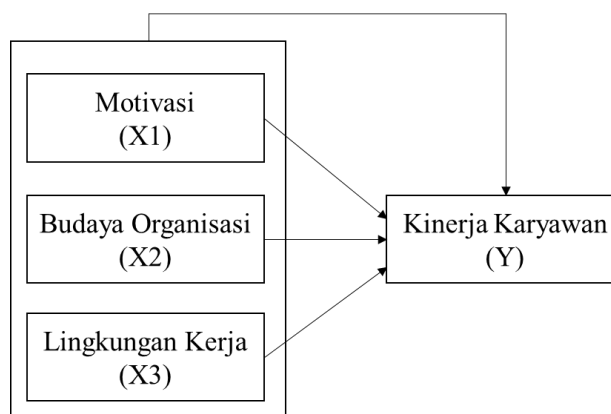
Tabel 6. R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,793	,749	1,52801

Sumber : Hasil Output SPSS, 2022

Hasil dari uji determinasi diatas menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi (R Square) ialah sebesar 0,793 atau sebesar 79,3% hal ini berarti 79,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3), sedangkan sisanya 20,7% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian [13].

4.2 Gambar



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Hipotesis :

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 H2 : Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 H3 : Diduga ada pengaruh signifikan dari Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 H4 : Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari kesimpulan hasil penelitian maka peneliti memiliki saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini yaitu meningkatkan motivasi karyawan, memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis sampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya jurnal ini. Terimakasih kepada Allah SWT atas sumber kekuatan dalam menyusun jurnal ini, Terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu kasih suport dalam keadaan apapun, Terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing dalam proses pembuatan jurnal dan terimakasih kepada rekan-rekan semua yang telah memberi semangat dalam proses perjalanan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Ainunnisa, N. Khojin, D. Harini, P. S. Manajemen, M. Kerja, and K. Karyawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Daehan Global," vol. 1, no. 1, pp. 64–77, 2020.
- [2] P. Motivasi *et al.*, "Jurnal Humaniora," vol. 4, no. 1, pp. 15–33, 2020.
- [3] R. Novitaningrum, D. Susimba, P. Manajemen, and S. Stemi, "Analisis Budaya Organisasi Pada Divisi TRD Yogya Group," pp. 980–986, 2018.
- [4] K. Organisasi, "Pengaruh budaya organisasi terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi," vol. 8, pp. 1268–1282, 2020.
- [5] J. E. Manajemen, "No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018 Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi," no. 45, pp. 24–35, 2018.
- [6] S. Sazly and D. Permana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang," vol. 18, no. 2, pp. 209–217, 2020.
- [7] J. A. Bisnis, "Vol. 8 No.2 Januari 2018," vol. 8, no. 2, pp. 191–203, 2018.
- [8] I. Kusumastuti, N. Kurniawati, D. L. Satria, and D. Wicaksono, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta," vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] J. Brand, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar," vol. 2, no. 1, 2020.
- [10] R. N. Ichsan and L. Nasution, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT . Taspen Kantor Cabang Utama Medan The Determine of Organizational Culture and Job Promotion on Employee Performance at PT . Taspen Kantor Cabang Utama Medan," vol. 3, no. 2, pp. 459–466, 2020.
- [11] A. Yulianto, R. Setiadi, and Roni, "Entrepreneurship Model: Attributes of Entrepreneurial Intention Between Exact And Non-Exact Students," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 183–193, 2020, doi: <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i2.705>.
- [12] A. Yulianto, R. Setiadi, and S. Ikhwan, "Statistika Bimasakti : Statistika untuk Bisnis Manajemen serta Akuntansi." CV. Confident, Bandung, p. 174, 2020.

-
- [13] A. Yulianto, Roni, and R. Setiadi, "Entrepreneurship Model: Attributes of Entrepreneurial Intention Between Exact And Non-Exact Students," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 183–193, 2020.