



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BUSSAN AUTO FINANCE (BAF) JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Disusun Oleh:

FATNI NURFADILA

NIM 19104371

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. *BUSSAN AUTO FINANCE* (BAF) JEMBER

NAMA : FATNI NURFADILA

NIM : 19104371

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SDM

Disetujui Oleh :

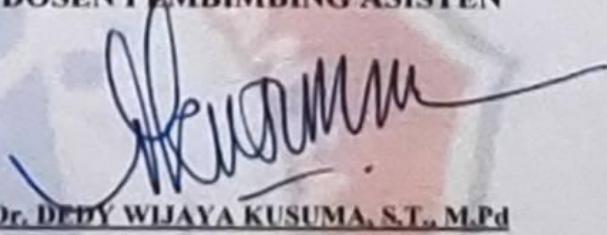
DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dr. SUWIGNYO WIDAGDO, SE, MM, MP

NIDN : 0702106701

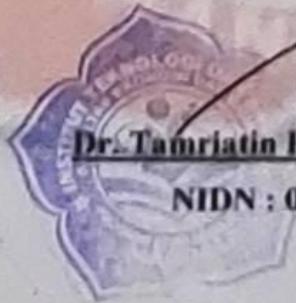
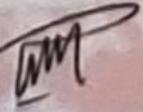


Dr. DEDY WIJAYA KUSUMA, S.T., M.Pd

NIDN : 0721127404

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tamriatin Hidayah S.E., M.P

NIDN : 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUSSAN
AUTO FINANCE (BAF) JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 08 Juli 2023
Jam : 08.30 WIB
Tempat : Ruang Ujian Baru ITS Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

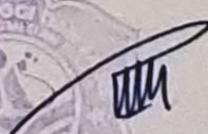
Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.
Ketua Penguji

Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
Sekretaris Penguji

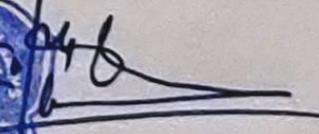
Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P.
Anggota Penguji

Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN: 0007106601

**Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**


Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.
NIDN: 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatni Nurfadila

NIM : 19104371

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUSSAN AUTO FINANCE (BAF) JEMBER”** merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung risiko dibatalkannya karya ilmiah (skripsi) yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember, 22 Juni 2023

Yang menandatangani

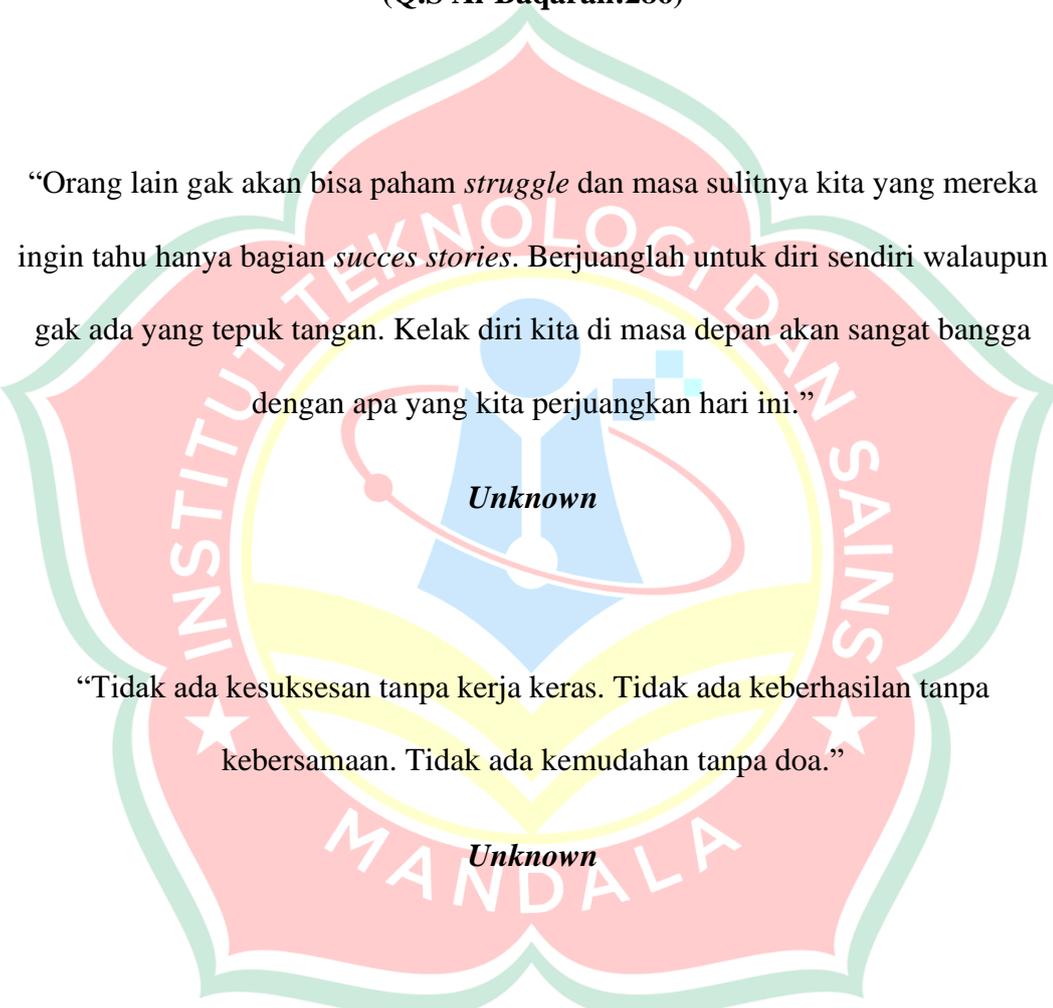


Fatni Nurfadila

MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya.”

(Q.S Al-Baqarah:286)

The background features a large, semi-transparent watermark of the ITS Mandala logo. The logo is a stylized emblem with a red and white color scheme, containing a blue figure and a yellow banner. The text "INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA" is written around the emblem.

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

Unknown

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

Unknown

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada hentinya sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. *BUSSAN AUTO FINANCE* (BAF) JEMBER” sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang peneliti hadapi namun pada akhirnya dapat melampauinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dengan tulus kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E. M.M. M.P selaku Rektor Institut Teknologi Dan Sains Mandala.
2. Dr. Muhammad Firdaus, S.P. M.M. M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi Dan Sains Mandala.
3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah, S.E. M.P selaku Ketua Prodi Manajemen di Institut Teknologi Dan Sains Mandala.
4. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E. M.M. M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan.
5. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan.

6. Segenap Dosen dan Akademika Institut Teknologi dan Sains Mandala.
 7. Orang tua saya Bapak Supardi dan Ibu Riama yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa setiap waktu kepada saya. Serta orang tua kedua saya Bapak Ari Sulistijo dan Ibu Eka Susilowati yang telah memberikan motivasi dan dukungan penuh kepada saya.
 8. Sahabat-sahabat saya Novia Nur Aliftiani, Syariatul Hasanah, Vivin Santika terimakasih sudah berjuang bersama memberikan semangat satu sama lain ketika sedang merasa terpuruk.
 9. Keluarga besar organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen, UKM Kewirausahaan dan UA KSPM terimakasih atas ilmu keorganisasiannya.
 10. Seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2019.
- Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi jauh dari kata sempurna karena masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis meminta saran dan kritik dari pembaca. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan.

Jember, 22 Juni 2023

Penulis



Fatni Nurfadila

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Manajemen SDM	18
2.2.2 Motivasi	20
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.2.4 Budaya Organisasi	27
2.2.5 Kinerja Karyawan	30
2.3 Kerangka Konseptual	34
2.4 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian	38
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi	39

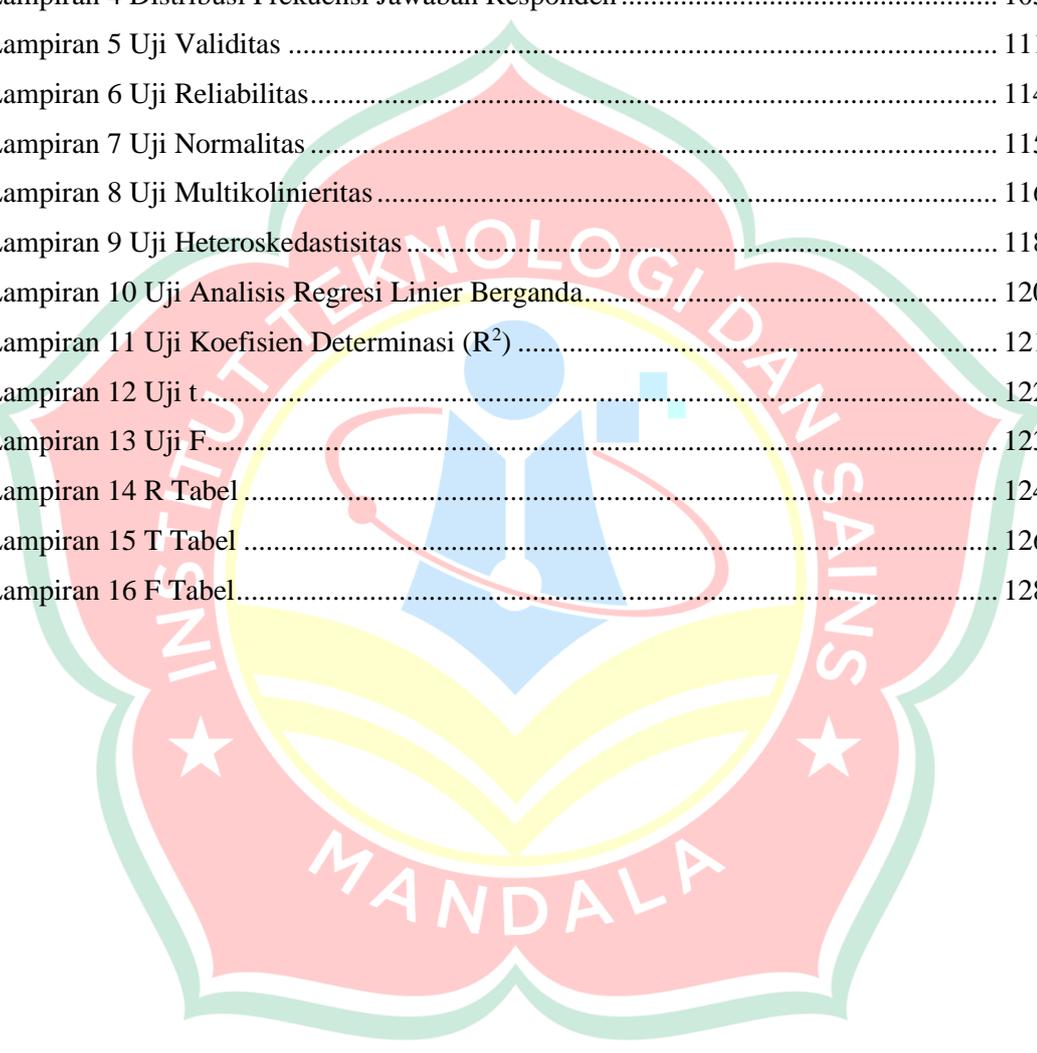
3.2.2	Sampel.....	39
3.3	Jenis Penelitian.....	40
3.4	Identifikasi Variabel.....	40
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.5.1	Motivasi (X1).....	41
3.5.2	Lingkungan Kerja (X2).....	42
3.5.3	Budaya Organisasi (X3).....	44
3.5.4	Kinerja Karyawan (Y).....	45
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.7	Sumber Data.....	48
3.8	Metode Analisis Data.....	49
3.8.1	Uji Instrumen Data.....	49
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.8.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	54
3.8.5	Uji Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		57
4.1	Hasil Penelitian.....	57
4.1.1	Analisis Deskripsi Responden.....	57
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.2	Analisis Hasil Penelitian.....	67
4.2.1	Uji Instrumen Data.....	67
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.2.3	Uji Regresi Linier Berganda.....	75
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi.....	77
4.2.5	Uji Hipotesis.....	78
4.3	Interpretasi Hasil Penelitian.....	84
BAB V PENUTUP.....		88
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Implikasi.....	90
5.3	Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.8 Kriteria Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi	61
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1) Tahun 2023.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2) Tahun 2023.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X3) Tahun 2023	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) Tahun 2023	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	80
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	96
Lampiran 2 Deskripsi Responden.....	101
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	102
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	105
Lampiran 5 Uji Validitas	111
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 7 Uji Normalitas	115
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas	116
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas.....	118
Lampiran 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	120
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	121
Lampiran 12 Uji t.....	122
Lampiran 13 Uji F.....	123
Lampiran 14 R Tabel.....	124
Lampiran 15 T Tabel.....	126
Lampiran 16 F Tabel.....	128



ABSTRAK

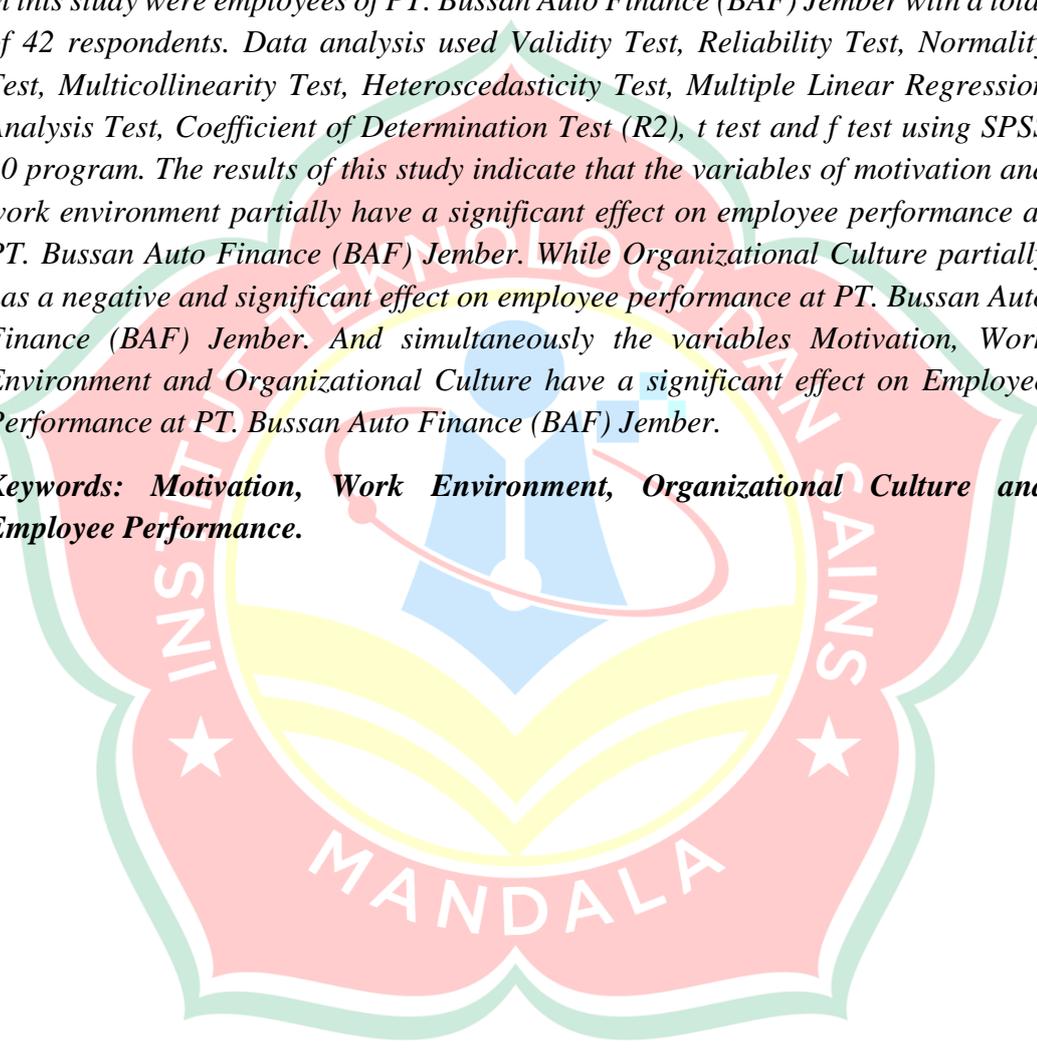
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada objek penelitian dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu dengan metode Sampling Jenuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember dengan jumlah responden sebanyak 42. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji f menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Sedangkan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Dan secara simultan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Motivation, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember. The research data was obtained from distributing questionnaires to the research object using the non-probability sampling technique, namely the saturated sampling method. This type of research is quantitative. The sample used in this study were employees of PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember with a total of 42 respondents. Data analysis used Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Coefficient of Determination Test (R²), t test and f test using SPSS 20 program. The results of this study indicate that the variables of motivation and work environment partially have a significant effect on employee performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember. While Organizational Culture partially has a negative and significant effect on employee performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember. And simultaneously the variables Motivation, Work Environment and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerja sama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan budaya organisasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004). Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen

sumber daya manusia diperlukan dalam konteks lingkungan yang kompleks dan terus berubah.

Menurut Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998).

Lingkungan kerja menurut Robbins (2010) adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Sedamaryanti (2001) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ida dan Gede (2014) budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) yang merupakan salah satu perusahaan leasing di Jember. Kecenderungan masyarakat saat ini yang suka membeli dengan cara kredit mendorong perusahaan leasing terus berkembang. Besarnya pangsa pasar dan juga banyaknya kompetitor membawa arus persaingan dalam perusahaan leasing menjadi sangat ketat. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar bisa terus bertahan dan berkembang. Kinerja perusahaan merupakan hasil kinerja karyawan secara keseluruhan. PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi. Dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi harapannya karyawan akan termotivasi. Namun

pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan justru sering tidak memenuhi target pekerjaan. Strategi yang diterapkan perusahaan cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah, diantaranya yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih luas lagi yang berhubungan dengan manajemen SDM, khususnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai media penerapan teori manajemen yang didapat selama kuliah di ITS Mandala.

2. Bagi ITS Mandala

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan menambah koleksi literatur di perpustakaan ITS Mandala.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember dalam menerapkan sistem manajemen yang lebih baik khususnya pada kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Periode penelitian pada bulan Maret sampai Mei 2023.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah pengetahuan tentang teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Ferils & Ramayani (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik penarikan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *sampling total*, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 responden. Teknik pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), Uji Simultan (uji f) serta Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira dinamika Multi Finance Cabang Mamuju.

2. Husniah, dkk (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah menggunakan rumus slovin, maka yang menjadi sampel sebanyak 80 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Nuryadin & Irfan (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Penelitian dilakukan terhadap karyawan Olympindo Multi Finance Makassar dengan total responden sebanyak 35 orang sebagai sampel. Peneliti menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh yang berarti mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Untuk melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan dua metode yaitu metode kuesioner (angket) dan metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar.

4. Tambunan (2022). Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance Cabang Depok. Adapun jenis penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner lalu diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t uji F dan Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Kairupan (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 67 pegawai PT. Mandiri Utama Finance Makassar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Rivai (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. *Federal International Finance* Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Federal International Finance* Medan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Federal International Finance* Medan.
7. Wardhana (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Salatiga. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Finance Salatiga yang didalamnya terdapat 3 divisi kerja yaitu divisi operasional, divisi *collection*, dan divisi marketing. Sampel yang digunakan adalah sebagian dari karyawan PT. Adira Finance Salatiga yang diambil sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Salatiga, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Salatiga. Hasil uji F

menunjukkan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Ahmad, dkk (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Manado.
9. Setiawan (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF (*Federal International Finance*) Surabaya. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan bagian sumber daya manusia PT. FIF (*Federal International Finance*) Surabaya dengan jumlah 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data penelitian ini menggunakan SPS versi 23. Pengujian data yang digunakan analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sularmi (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara mendalam yang menggambarkan atau mengungkapkan masalah, situasi, peristiwa atau mengungkapkan fakta dan mencoba untuk menemukan solusi atau pemecahan masalah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Wom Finance, Tbk Jakarta yang berjumlah 250 orang. Teknik pengambilan sampel ini dengan probabilitas sampling dengan menggunakan *sample random sampling*. Sampel diambil dari populasi secara acak atau tidak beraturan, sehingga semua anggota

populasi mendapatkan peluang menjadi anggota sampel dengan menggunakan Rumus Slovin. Sampel yang diambil sebanyak 154 responden. Hasil penelitian uji hipoteseis menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada rincian tabel berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ferils & Ramayani (2022)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independennya sama, yaitu lingkungan kerja. b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan c. Objek penelitian sama	a. Variabel independennya tidak sama, yaitu disiplin kerja. b. Tahun penelitian
2.	Husniah, dkk (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independennya sama, yaitu motivasi b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan c. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner	a. Variabel independennya tidak sama, yaitu kepuasan kerja b. Tahun penelitian

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Nuryadin & Irfan (2022)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	a. a. variabel independennya sama, yaitu budaya organisasi b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan. c. Objek penelitian sama d. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner	a. tahun penelitian
4.	Tambunan (2022)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel independennya sama, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan c. Objek penelitian sama d. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner	a. Tahun penelitian
5.	Kairupan (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan	a. Variabel independennya sama, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan c. Objek penelitian sama	a. Tahun Penelitian

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
6.	Rivai (2020)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independennya sama, yaitu budaya organisasi b. Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan c. Objek penelitian sama 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Independennya tidak sama, yaitu kepemimpinan transformasional b. Tahun penelitian
7.	Wardhana (2020)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Salatiga, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Salatiga. Hasil uji F menunjukkan variabel lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independennya sama, yaitu lingkungan kerja. b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan. c. Objek penelitian sama 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Independennya tidak sama, yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan b. Tahun penelitian

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan		
8.	Ahmad, dkk (2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independennya sama, yaitu lingkungan kerja. b. Variabel dependennya sama, yaitu kinerja karyawan c. Objek penelitian sama d. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independennya tidak sama, yaitu stres kerja dan beban kerja b. Tahun penelitian
9.	Setiawan (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independennya sama, yaitu motivasi dan lingkungan kerja b. Variabel dependennya, sama yaitu kinerja karyawan c. Objek penelitian sama 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel tidak sama, yaitu kompensasi b. Tahun penelitian

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
10.	Sularmi (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independennya sama yaitu motivasi. b. Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan. c. Objek penelitian sama 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Independennya tidak sama yaitu, kompensasi b. Tahun penelitian

Sumber: diolah dari berbagai sumber (2023)

Dari tabel penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan variabel dari penelitian terdahulu yaitu Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Karyawan, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi. Kelebihan dari penelitian yang sekarang yakni dari segi informasi tentunya akan lebih lengkap, dikarenakan peneliti menggunakan metode pengumpulan data mulai dari observasi, kuesioner, dan studi pustaka yang dilakukan dengan tujuan menemukan informasi yang lebih lengkap dan menyeluruh mengenai fakta-fakta permasalahan yang diteliti.

2.2 Kajian Teori

Tinjauan pustaka adalah suatu landasan teori yang mendasari dan mendukung sebuah penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tinjauan pustaka sebagai berikut:

2.2.1 Manajemen SDM

a. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan menurut Suparyadi (2015).

b. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen SDM menurut Sadili (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan sosial organisasi atau perusahaan yang secara sosial dan etis bertanggungjawab atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.
2. Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional mempertahankan kontribusi manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitas mereka dalam organisasi atau perusahaan.

c. Peranan Manajemen SDM

Menurut Hasibuan (2016) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specifications*, *job recruitments* dan *job evaluation*.
2. Memperkirakan keadaan perekonomian secara umum, khususnya perkembangan perusahaan.
3. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip orang yang tepat pada tempat yang tepat dan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat (*the right man in the right place and the right man in the right job*).
4. Memotitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
5. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilai kinerja karyawan.

2.2.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Siagian (2002) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala hal dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah daya dorong seseorang yang timbul secara internal atau eksternal sehingga menciptakan kegairahan kerja, agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2005) adalah sebagai berikut:

a) Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja. Karyawan dengan pribadi yang matang akan mudah termotivasi kerja walaupun tidak dimotivasi oleh pekerjaan yang akan mereka kerjakan.

b) Tingkat Pendidikan

Pengetahuan dan wawasan yang luas akan memudahkan seseorang untuk termotivasi dalam bekerja. Melalui pengalamannya, ia akan lebih mudah memahami dan mengantisipasi perkembangan organisasi.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Jika seseorang percaya ia berperilaku dengan cara tertentu maka ia akan mendapatkan hasil tertentu. Sementara harapan menggambarkan apa yang akan orang pikirkan mengenai hal yang terjadi pada mereka

d) Kebutuhan

Dengan didasari adanya kebutuhan manusia yang paling mendasar fisiologis, keselamatan atau keamanan, rasa memiliki atau sosial, penghargaan atau aktualisasi diri. Dimana antara kebutuhan yang satu dapat memengaruhi kebutuhan yang lain.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Hal tersebut dapat memengaruhi semangat bekerja. Berkurangnya antusiasme mengurangi kinerja. Hal ini dapat muncul karena berkonsentrasi fisik dan pikiran yang menurun sehingga tidak mungkin dapat menerima motivasi kerja lagi.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi lahir batin seseorang dalam melakukan pekerjaan.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Ghozali (2011), adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku

d. Indikator Motivasi

Siagian (2008) mengemukakan indikator motivasi adalah:

1. Daya Pendorong

Naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk keahlian

Proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

2.2.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu yang ada di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Lingkungan kerja Menurut Sedamaryanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor- faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Menurut Sedamaryanti (2011) diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur ditempat kerja dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Dekorasi di tempat kerja
- 7) Keamanan di tempat kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2001) sebagai berikut:

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik kinerja akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4) Sifat atau karakteristik

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dengan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sikap yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5) Keadaan emosional

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau memperingatkan apabila karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

2.2.4 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Basir (2003), menciptakan sebuah budaya organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan pimpinan mengenai budaya organisasi yang dirasakan dan diharapkan, maka akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini akan semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang dan menyesuaikan diri dengan

perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Budaya perusahaan atau organisasi adalah pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah menurut Afandi (2017).

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini, dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan. Berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh staff dan orang-orang yang ada didalamnya.

b. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Adapun unsur-unsur budaya organisasi yaitu :

1. Intensitas
2. Kejelasan
3. Kohesi
4. Komitmen
5. Ritual
6. Jaringan budaya dan

7. Kinerja

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya. Menurut Robbins (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi merupakan sebuah pembeda. Artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya organisasi membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Umar (2008), sebagai berikut:

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
- c. Kejelasan tentang sarana dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.

- e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi

2.2.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut (Rivai, 2009), adalah kemampuan teknis dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman dan waktu.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik sebagai pendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utama. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan:

a. Kemampuan

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja yang maksimal. Suasana yang supportif

akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki Indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila

dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

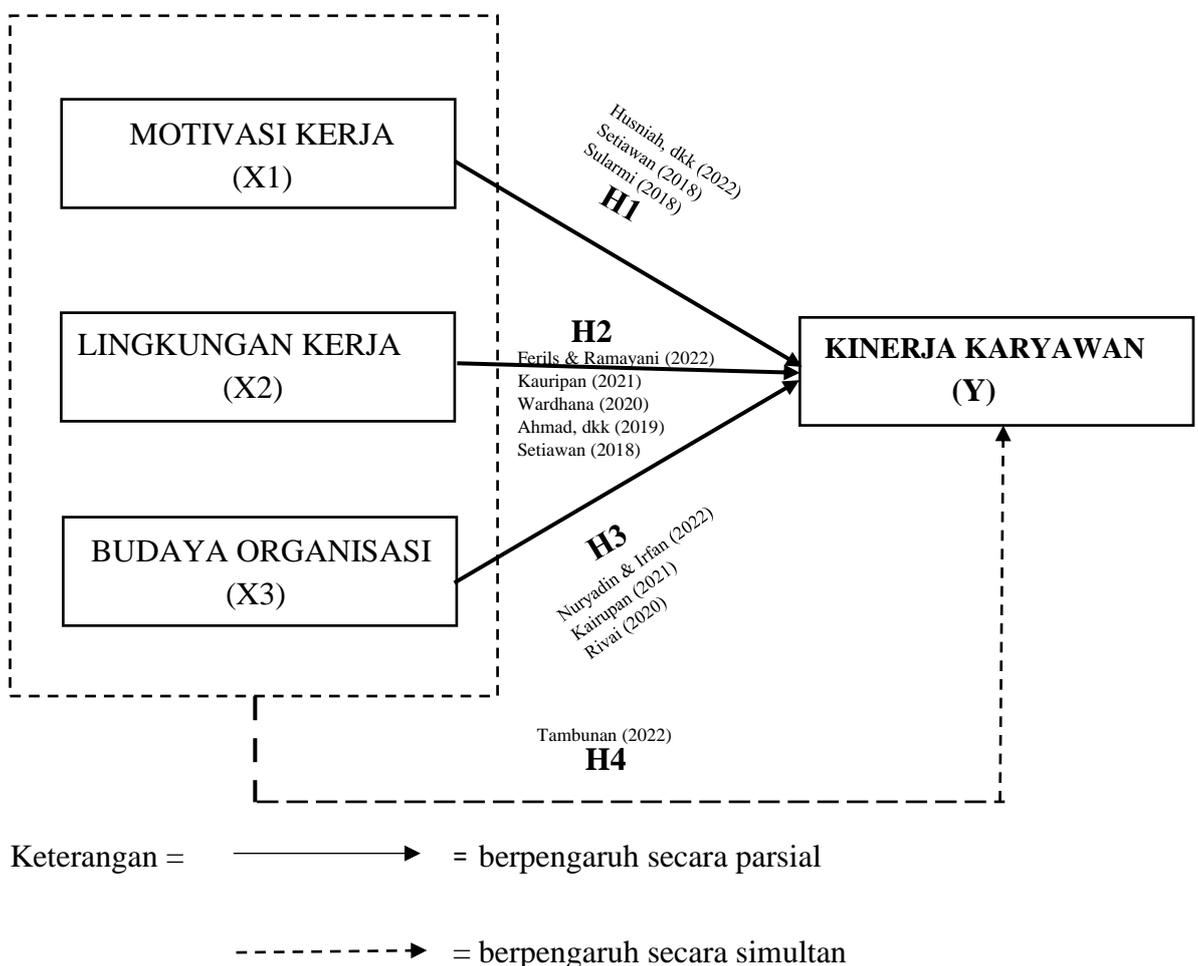
e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan variabel independennya adalah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan variabel independennya adalah Kinerja Karyawan, sehingga dijabarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



H1 : X1 ———> Y : Husniah, dkk (2022), Setiawan (2018), Sularmi (2018)

H2 : X2 ———> Y : Ferils & Ramayani (2022), Kauripan (2021), Wardhana (2020), Ahmad, dkk (2019), Setiawan (2018)

H3 : X3 \longrightarrow Y : Nuryadin & Irfan (2022), Kairupan (2021), Rivai (2020)

H4 : X1,X2,X3 \dashrightarrow Y : Tambunan (2022)

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antar variabel, baik secara simultan atau parsial. Terdapat dua jenis garis panah berbeda yang menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen. Garis panah tebal menjelaskan pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan garis putus-putus menjelaskan pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu fenomena menurut Widagdo Suwignyo, dkk (2021). Hipotesis juga bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji. Dari hasil kajian teori penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

1. Husniah, dkk (2022) menunjukkan hasil motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar.

Setiawan (2018) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Surabaya.

Sularmi (2018) menunjukkan hasil motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta.

Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1.1 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Bussan Auto Finance (BAF) Jember.*

2. Ferils & Ramayani (2022) menunjukkan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju.

Kairupan (2021) menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Makassar.

Wardhana (2020) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Salatiga.

Ahmad, dkk (2019) menunjukkan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Setiawan (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Surabaya.

Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

HI.2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

3. Nuryadin & Irfan (2022) menunjukkan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar

Kairupan (2021) menunjukkan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Makassar.

Rivai (2020) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Medan.

Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

HI.3 : Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

4. Tambunan (2022) menunjukkan hasil budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance Cabang Depok.

Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1.4 : Motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian

PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Didirikan pada tahun 1997. Perusahaan ini awalnya bergerak di bidang jasa pembiayaan dengan berkonsentrasi kepada pembiayaan sepeda motor Yamaha. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat perusahaan ini turut berinovasi untuk menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat dengan membuka berbagai macam jenis pembiayaan lainnya seperti pembiayaan multiproduk, mesin pertanian, mobil, dan juga pembiayaan kembali (Syariah Dana). *Bussan Auto Finance* (BAF) telah terdaftar dalam asosiasi perusahaan pembiayaan Indonesia (APPI) dan juga Biro Kredit. Dalam melaksanakan bisnisnya BAF juga terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember berada di Jl. Letjen Panjaitan No. 125, Gumuk Kerang, Sumbersari, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa timur.

a. Visi dan Misi

1. Visi dari PT. *Bussan Auto Finance* (BAF)

Menjadi perusahaan pembiayaan terkemuka dan terpercaya bagi pelanggan, mitra usaha dan masyarakat.

2. Misi dari PT. *Bussan Auto Finance* (BAF)

Memberikan layanan solusi keuangan terbaik untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan satuan yang karakteristiknya akan diteliti menurut Widagdo Suwignyo, dkk (2021). Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember yang berjumlah 42 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Widagdo Suwignyo, dkk (2021). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Nonprobability Sampling* yaitu dengan metode Sampling Jenuh. Dalam penelitian ini karena jumlah karyawannya 42 orang, maka peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau).

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Identifikasi variabel meliputi variabel terikat: kinerja karyawan dan variabel bebasnya: motivasi dan lingkungan kerja.

3.4 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pokok masalah dan perumusan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Menurut Sugiyono (2016), variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel menurut Azwar (2010) adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati.

3.5.1 Motivasi (X1)

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuannya. Siagian (2008) mengemukakan indikator motivasi adalah:

a. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut

d. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu

e. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu

3.5.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember adalah kehidupan sosial, fisik dalam lingkup pekerjaannya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2001) sebagai berikut:

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik kinerja akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4) Sifat atau karakteristik

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dengan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sikap yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5) Keadaan emosional

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau memperingatkan apabila karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

3.5.3 Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan, terhadap misi dan strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan) serta imbalan dan sanksi menurut Schein (2001).

Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut menurut Umar (2008):

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
- c. Harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi

- e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi

3.5.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Marwansyah (2012) menjelaskan “kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012), suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat

mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) metode/teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

a) Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis berupa proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016)

b) Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberi respon sesuai dengan permintaan peneliti/pengguna menurut Widagdo Suwignyo, dkk (2021).

Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dihitung menggunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk keperluan kuantitatif maka jawaban dapat diberi skor:

- | | | |
|------------------|------|--------|
| a. Sangat Setuju | (SS) | skor 5 |
| b. Setuju | (S) | skor 4 |
| c. Netral | (N) | skor 3 |

- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat tidak Setuju (STS) skor 1

c) Studi Pustaka

Studi pustaka atau studi kepustakaan, merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti menurut Sugiyono (2016).

3.7 Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber yang pertama dan langsung diperoleh oleh peneliti. Misalkan: data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner pada objek penelitian menurut Widagdo Suwignyo, dkk (2021).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang terkait dengan penelitian pada suatu objek penelitian yang cara memperolehnya berasal dari sumber lain atau lembaga lain. Data yang berupa kajian pustaka termasuk kategori data sekunder menurut Widagdo Suwignyo, dkk (2021).

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian yang akan dilakukan haruslah didasari pada data yang valid dan konkret. Oleh sebab itu, diperlukan proses perhitungan yang jelas terhadap keseluruhan data yang sudah dihimpun. Pada penelitian ini, analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif.

3.8.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Tinggi atau rendahnya suatu instrumen akan memberikan petunjuk sejauh mana data yang akan dipakai tidak keluar dari jalur atau menyimpang dari variabel yang dimaksud. Semakin tinggi tingkat validitasnya, maka suatu data tersebut bisa dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, data akan dikatakan kurang valid jika validitasnya masih rendah. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* (Pearson) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total

n = banyaknya subjek

Dasar pengambilan keputusan pada uji validasi:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji kemampuan hasil pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Rochaety, 2019). Reabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur reabilitas *instrument* dengan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

α = Koefisien reabilitas

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$

Tabel 3.8.1 Kriteria Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1.	< 0,200	Sangat Rendah
2.	0,200 – 0,399	Rendah
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,600 – 0,799	Tinggi
5.	0,800 - 1000	Sangat Tinggi

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi-asumsi regresi linear yang bertujuan menghindari munculnya bias dalam analisis data serta menghindari kesalahan spesifikasi model regresi menurut (Rochaety, 2019). Bagian uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel terikat, dan variabel bebasnya memiliki nilai yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Rochaety, 2019). Pendeteksian normal atau tidaknya ini bisa dilihat dari penyebaran data yang didapat dari hasil uji normalitas. Alat kriteria yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika hasil signifikan ($\text{sig} > 0,05$) maka data terdistribusi normal.
- b) Jika hasil signifikan ($\text{sig} < 0,05$) maka data tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas (Rochaety, 2019). Jika nantinya ada korelasi yang tinggi antara variabel independen, maka keterkaitan antara variabel independen dengan dependen akan terganggu. Alat kriteria yang digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas adalah output "Coefficients" Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas:

- a) Jika $\text{VIF} > 10,00$ dan $\text{tolerance} < 0,100$ maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $\text{VIF} < 10,00$ dan $\text{tolerance} > 0,100$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk memeriksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara pengamatan satu dengan yang lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot* (Rochaety, 2019). Jika varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Namun apabila hasilnya bertolak belakang atau tidak tetap disebut heteroskedastisitas.

Cara menguji uji heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika hasil signifikan ($\text{sig} > 0,05$) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika hasil signifikan ($\text{sig} < 0,05$) maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda menurut Firdaus (2019) digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis Regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dengan rumus umum sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Sedangkan rumus operasional dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan

a : Konstanta b1 b2 b3 koefisien regresi variabel independen

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X1, motivasi kerja

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2, lingkungan kerja

β_3 : Koefisien regresi dari variabel X3, budaya organisasi

X_1 : Motivasi kerja

X_2 : lingkungan kerja

X_3 : budaya organisasi

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemamouan model menjelaskan variasi variabel independen (Erwan, 2017). Nilanya sendiri akan terletak antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi mendekati angka 0, maka bisa diartikan bahwa hanya ada sedikit variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan jika koefisien determinasinya mendekati 1, maka ada banyak variabel dependen yang dijelaskan oleh varabel independen. Kemudian jika koefisien determinasi sama dengan 0, maka variabel dependennya tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

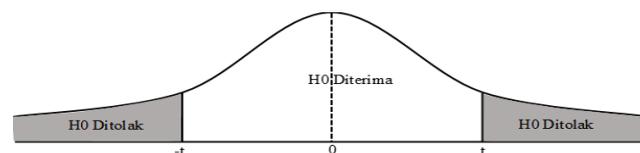
3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi (Rochaety, 2019). Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang diperoleh telah signifikan. Signifikan yang dimaksud adalah suatu nilai koefisien regresi yang secara statistik tidak sama dengan nol. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya (Erwan, 2017). Uji parsial pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikan yaitu 0,05. Pada prosesnya, uji t dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H₀



Untuk pengujian hipotesis uji t dapat dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel serta nilai sig dengan alpha. Dalam pengujian hipotesis terdapat uji 1 sisi dan juga uji 2 sisi. Pengujian 2 sisi atau *Two-Tailed Test* dilakukan dengan 2 sisi kurva yaitu kurva kiri dan kanan. Karena alpha yang digunakan yaitu 5% maka, 2,5% akan berada pada posisi sebelah kiri dan 2,5% berada di posisi sebelah kanan. Tanda (-) pada nilai t menandakan arah positif atau negatif. Apabila t hitung yang didapatkan bernilai negatif maka t tabel diberi tanda negatif pada posisi sebelah kiri. Negatif pada t hitung menandakan nilai yang berlawanan arah. Dengan arti ketika variabel X meningkat maka variabel Y akan menurun.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh dari variabel dependen yang akan diujikan. Nilai uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan/model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Erwan, 2017). Uji statistik F pada analisis data penelitian ini menggunakan standar kepercayaan 0,05. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan tidak mempengaruhi variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah pengkajian ulang terhadap validitas hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai pemikiran asli peneliti untuk memberikan penjelasan atas hasil penelitian yang telah dianalisis.

4.1.1 Analisis Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang merupakan karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang dihunikan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja. Data deskriptif responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan Jenis Kelamin digolongkan menjadi dua yang terdiri atas pria dan wanita. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	31	73,8
Wanita	11	26,2
Total	42	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin pria sebanyak 31 orang dengan persentase (73,8%) dan responden wanita sebanyak 11 orang dengan persentase (26,2%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia digolongkan menjadi empat yang terdiri atas usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41- 50 tahun dan lebih dari 51 tahun. Hasil penggolongan responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 Tahun – 30 Tahun	19	45,2
31 Tahun – 40 Tahun	13	31
41 Tahun – 50 Tahun	8	19
>51 Tahun	2	4,8
Total	42	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (45,2%), responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (31%), responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (19%), dan yang berusia >51 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4,8%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan masa kerja digolongkan menjadi tiga yang terdiri atas 6 bulan hingga 1 tahun, 1 tahun hingga 2 tahun dan lebih dari 2 tahun. Hasil dari penggolongan responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
6 Bulan – 1 Tahun	12	28,6
1 Tahun – 2 Tahun	7	16,7
>2 Tahun	23	54,8
Total	42	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden pada tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja selama 6 bulan – 1 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar (28,6%), jumlah responden yang bekerja selama 1 tahun – 2 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (16,7%) dan yang bekerja >2 tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (54,8%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuesioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi

frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

a. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Penilaian responden variabel Motivasi (X1) di PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skor nya antara 1 sampai dengan 5.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Motivasi	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	X1.1	15	25	2	0	0	42
2.	X1.2	20	20	2	0	0	42
3.	X1.3	7	18	15	2	0	42
4.	X1.4	12	22	8	0	0	42
5.	X1.5	14	23	5	0	0	42

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Motivasi yakni setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penilaian

kriteria jawaban setuju, menilai bahwa Motivasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember berjalan dengan baik dan dapat memotivasi setiap karyawan.

Berdasarkan tabel di atas variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator kemauan serta nilai terendah pada indikator kerelaan, diharapkan untuk Pimpinan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember memberikan pembinaan kepada karyawan tentang pentingnya sifat sukarela terhadap pekerjaan yang diberikan dan bisa bekerja secara tim.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Penilaian responden variabel Lingkungan Kerja (X2) di PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skor nya antara 1 sampai dengan 5.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	X2.1	17	25	0	0	0	42
2.	X2.2	8	29	5	0	0	42
3.	X2.3	13	23	4	2	0	42
4.	X2.4	4	21	14	3	0	42
5.	X2.5	2	17	19	3	1	42

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap Lingkungan Kerja dengan jawaban Setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban setuju, menilai bahwa Lingkungan Kerja pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember sesuai dengan keinginan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator hubungan dengan rekan kerja serta nilai terendah pada indikator keadaan emosional, diharapkan karyawan bisa menyesuaikan dan mengatur keadaan emosional agar bisa mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.

c. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3)

Penilaian responden variabel Budaya Organisasi (X3) di PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skor nya antara 1 sampai dengan 5.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	X3.1	7	17	16	2	0	42
2.	X3.2	6	16	14	5	1	42
3.	X3.3	9	14	13	5	1	42
4.	X3.4	9	26	7	0	0	42
5.	X3.5	13	20	9	0	0	42

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Budaya Organisasi yakni setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban setuju, menilai bahwa Budaya Organisasi

pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember berjalan dengan baik dan dapat memotivasi setiap karyawan.

Berdasarkan tabel di atas variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi serta nilai terendah pada indikator toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang berisiko dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi, diharapkan untuk Pimpinan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember memberikan pembinaan untuk mengatasi pekerjaan yang berisiko dan memberi peluang untuk karyawan mengembangkan prestasi yang ingin dicapai..

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian responden variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skor nya antara 1 sampai dengan 5.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Kinerja Karyawan**

No	Kinerja Karyawan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Y.1	14	20	5	3	0	42
2.	Y.2	13	25	3	1	0	42
3.	Y.3	16	25	1	0	0	42
4.	Y.4	8	20	13	1	0	42
5.	Y.5	8	22	9	2	1	42

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kinerja Karyawan yakni setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban setuju, menilai bahwa Kinerja Karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember berjalan dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu serta nilai terendah pada indikator kemampuan kerjasama, diharapkan untuk Pimpinan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember memberikan pembinaan perihal kerjasama antar tim agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efisien.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

4.2.1 Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian adalah alat bantu bagi peneliti yang diperlukan atau digunakan terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Validitas mengacu pada kemampuan instrumen pengumpulan data untuk mengukur apa yang harus diukur, untuk mendapatkan data yang relevan dengan apa yang sedang diukur menurut Widagdo, dkk (2021). Dengan kata lain sebuah instrumen dianggap memiliki validitas yang tinggi jika instrumen benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur sesuatu secara tepat. Jadi validitas berkaitan dengan ketepatan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Koefisien korelasi yang diperoleh masih harus diuji signifikannya dengan membandingkan tabel r. butir pernyataan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel atau $p < 0,05$. Berdasarkan hasil kuesioner kepada 42 responden diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)**Tahun 2023**

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1	X1.p1	0,611	0,304	Valid
2.	X1	X1.p2	0,723	0,304	Valid
3.	X1	X1.p3	0,766	0,304	Valid
4.	X1	X1.p4	0,801	0,304	Valid
5.	X1	X1.p5	0,737	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Motivasi dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja**(X2) Tahun 2023**

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2	X2.p1	0,529	0,304	Valid
2.	X2	X2.p2	0,628	0,304	Valid
3.	X2	X2.p3	0,361	0,304	Valid
4.	X2	X2.p4	0,465	0,304	Valid
5.	X2	X2.p5	0,638	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X3) Tahun 2023

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X3	X3.p1	0,696	0,304	Valid
2.	X3	X3.p2	0,718	0,304	Valid
3.	X3	X3.p3	0,691	0,304	Valid
4.	X3	X3.p4	0,440	0,304	Valid
5.	X3	X3.p5	0,592	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Budaya Organisasi dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) Tahun 2023

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y	Y.p1	0,769	0,304	Valid
2.	Y	Y.p2	0,732	0,304	Valid
3.	Y	Y.p3	0,667	0,304	Valid
4.	Y	Y.p4	0,628	0,304	Valid
5.	Y	Y.p5	0,592	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Widagdo, dkk (2021) Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel bila mampu mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten (ajeg). Dalam melakukan perhitungan Cronbach Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS yang menggunakan model Cronbach Alpha. Sedangkan pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60 maka data tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2016).

reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	20

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60 yaitu 0,657, hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang terkumpul.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian Kolmogrov Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data distribusi tidak normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.51491959
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikan $0,804 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rochaety, dkk (2019), Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari: a) nilai tolerance dan lawannya b) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi

terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

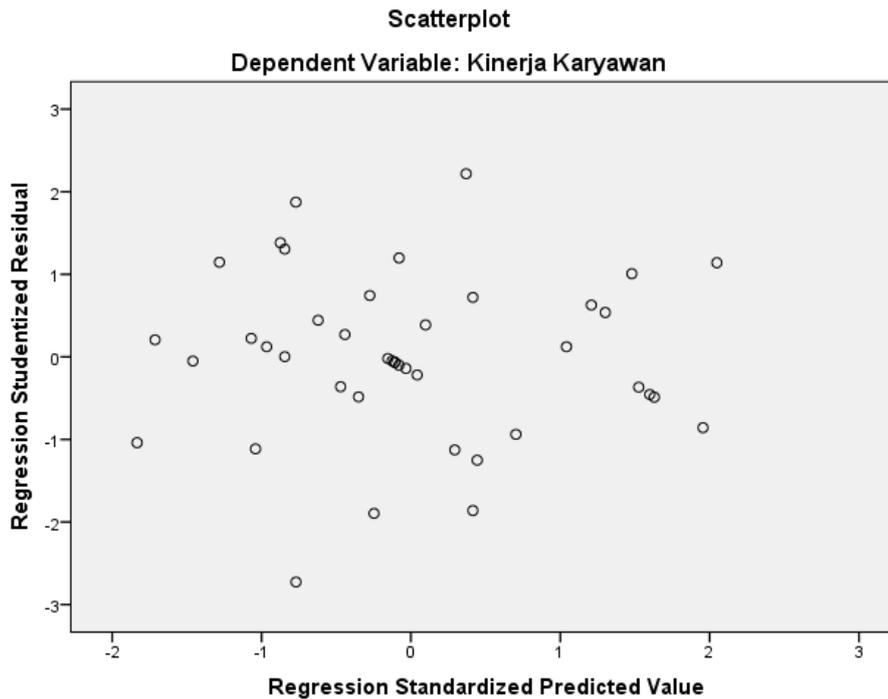
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,720	1.389	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,717	1.394	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,822	1.217	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 output “*Coefficients*” diketahui nilai signifikansi pada variabel Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,720 dan VIF 1.389, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,717 dan VIF 1.394 dan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,822 dan VIF 1.217. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2005) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005) dalam Rochaety, dkk (2019).



Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output diatas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan titik menyebar secara acak dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu, dan titik tidak ada pola yang jelas. Hal ini dapat diputuskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas pada model regresi, ssehingga model regresi layak untuk dipakai untuk memprediksi dan peneliti dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Rochaety, dkk (2019), Regresi Linier Berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model matematis analisis

regresi berganda secara matematis dngan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.514	3.374		2.819	.008
	Motivasi	.405	.120	.460	3.382	.002
	Lingkungan Kerja	.336	.165	.276	2.029	.050
	Budaya Organisasi	-.224	.101	-.282	-2.216	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,514 + 0,405X_1 + 0,336X_2 - 0,224X_3$$

Yang berarti:

- a. Nilai konstanta dari persamaan diatas sebesar 9,514 sehingga didapatkan nilai konstanta adalah positif yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi lebih besar dengan 0, maka variabel dependen Kinerja Karyawan adalah positif /baik.
- b. Motivasi (X1) nilai koefisien dari variabel Motivasi sebesar 0,405 bernilai positif yang berarti jika variabel motivasi meningkat, maka

variabel kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember akan meningkat.

- c. Lingkungan Kerja (X2) Nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,336 bernilai positif yang berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember akan meningkat.
- d. Budaya Organisasi (X3) Nilai koefisien dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,224 bernilai negatif yang berarti jika variabel budaya organisasi menurun, maka variabel kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember akan mengalami penurunan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sahir (2021) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.455	1.57358

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat Adjusted R Square sebesar 0,455 (45,5%) artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah 45,5% sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah proses mengevaluasi kekuatan bukti dalam sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasi.

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Sahir (2021) Uji parsial atau Uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa

jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan uji t parsial dalam pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai signifikan. Penelitian ini menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05.

Untuk pengujian hipotesis uji t dapat dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel serta nilai sig dengan alpha. Dalam pengujian hipotesis terdapat uji 1 sisi dan juga uji 2 sisi. Pengujian 2 sisi atau *Two-Tailed Test* dilakukan dengan 2 sisi kurva yaitu kurva kiri dan kanan. Karena alpha yang digunakan yaitu 5% maka, 2,5% akan berada pada posisi sebelah kiri dan 2,5% berada di posisi sebelah kanan. Tanda (-) pada nilai t menandakan arah positif atau negatif. Apabila t hitung yang didapatkan bernilai negatif maka t tabel diberi tanda negatif pada posisi sebelah kiri. Negatif pada t hitung menandakan nilai yang berlawanan arah. Dengan arti ketika variabel X meningkat maka variabel Y akan menurun.

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- c. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
- d. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
- e. Jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.
- f. Jika nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.

Untuk Menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $42 - 4 = 38$

Maka diketahui nilai t_{tabel} dari 38 sebesar 2,024.

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.514	3.374		2.819	.008
	Motivasi	.405	.120	.460	3.382	.002
	Lingkungan Kerja	.336	.165	.276	2.029	.050
	Budaya Organisasi	-.224	.101	-.282	-2.216	.033

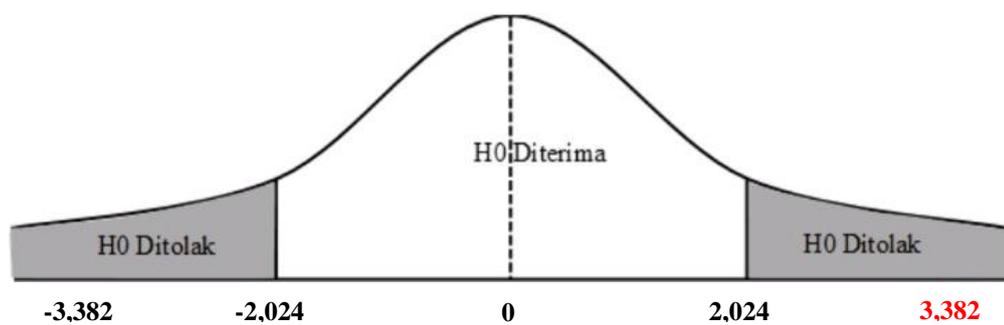
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

a. Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

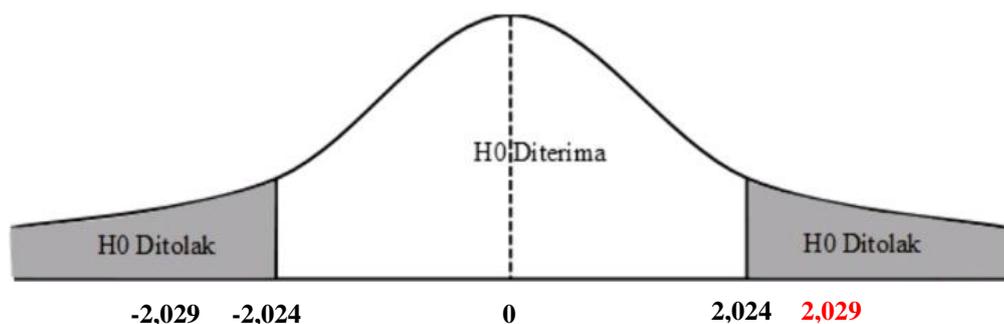
H0₁ : Tidak ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember



Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,024$) maka H0₁ ditolak dan H1.1 diterima hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

b. Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

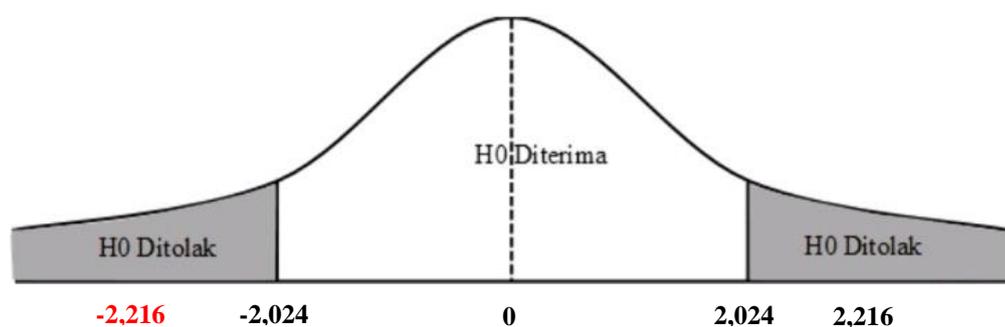
H0₂ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember



Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,029 > 2,024$) maka H_{02} ditolak dan $H_{1.2}$ diterima hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

c. Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

H_{03} : Tidak ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember



Dapat dilihat bahwa t_{hitung} yang didapatkan yaitu $-2,216$ yang menandakan t_{hitung} memiliki nilai yang berlawanan arah. Sehingga $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,216 < -2,024$) atau jika tanda negatif yang menentukan arah posisi dihilangkan maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,216 > 2,024$) maka H_{03} ditolak dan $H_{1.3}$ diterima, hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- c. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- d. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan tidak mempengaruhi variabel independen.

Untuk mencari f_{tabel} peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = K ; n - k \text{ atau } 4 ; 42 - 4 = 4 ; 38, \text{ maka hasil } f_{tabel} = 2,62$$

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.025	3	30.675	12.388	.000 ^b
Residual	94.094	38	2.476		
Total	186.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Pada tabel 4.17 diatas diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau

dengan kata lain Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Interpretasi

Interpretasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk melakukan penggabungan terhadap sebuah hasil dari analisis dengan berbagai macam pertanyaan, kriteria dan standart tertentu guna untuk dapat menciptakan sebuah makna dari sebuah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, interpretasi penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan maka H1.1 diterima, yang artinya bahwa koefisien regresi untuk Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendefinisikan bahwa Motivasi yang diterapkan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel motivasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember berjalan dengan baik dan dapat memotivasi setiap karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Husniah, dkk (2022) yang berjudul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Kota

Makassar. Hasil penelitian menunjukkan terdapat motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, setuju dengan motivasi sebagai pendorong penyelesaian suatu pekerjaan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan maka H1.2 diterima, yang artinya bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendefinisikan bahwa Lingkungan Kerja yang diterapkan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah terbukti. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember sesuai dengan keinginan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Kairupan (2021) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, setuju dengan Lingkungan Kerja yang nyaman.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Budaya Organisasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember membuktikan bahwa secara parsial berpengaruh negatif dari Budaya Organisasi terhadap kinerja maka H1.3 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember sudah cukup berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Nuryadin & Irfan (2022) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember, setuju dengan Budaya Organisasi yang sudah dijalankan.

d. Pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda pada uji f terhadap hipotesis (H1.4) menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember membuktikan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Tambunan (2022) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transpacific Finance Cabang Depok. Hasil penelitian menunjukkan terdapat motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi bahwa secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan hingga tuntas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember” dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Hal ini terjadi karena motivasi menjadi daya pendorong seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga motivasi yang tinggi dan baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Hal ini terjadi karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman di lingkup perusahaan akan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja yang baik

akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

3. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Hal ini dapat disebabkan bahwa nilai budaya organisasi yang dijalankan saat ini berjalan cukup baik dan perlu dikembangkan, hal tersebut akan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga nilai budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.
4. Setelah dilakukan penelitian pada studi kasus kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember menentukan bahwa variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen secara simultan. Dengan hasil yang telah diuji, dapat dinyatakan bahwa variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Hal ini membuktikan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember.

5.2 Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun implikasi atas penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya atasan lebih memotivasi karyawan supaya lebih semangat dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance(BAF) Jember. Hal ini mengandung implikasi bahwasanya kinerja yang baik sangat didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan efisien.
3. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Jember. Hal ini mengandung

implikasi supaya perusahaan lebih meningkatkan budaya organisasi supaya perusahaan mempunyai nilai lebih dari perusahaan lainnya.

4. Hasil yang diperoleh mengenai variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sudah diterapkan perusahaan saat ini telah memberikan nilai positif terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan selalu dalam keadaan baik.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember” di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerja sama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas karyawan. Kepada PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember untuk terus meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

2. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan menambah variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini misalnya variabel disiplin kerja, kompetensi maupun variabel lainnya guna menambahkan akurasi dan menyempurnakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Y., Tewal B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). Diakses dari: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basir, Barthos. (2003). *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Erwan, Agus, Purwanto & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Gava Media.
- Ferils, M., & Ramayani, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. *Jurnal E-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(1), 31-38. Diakses dari: <https://journal.itbmpolman.ac.id/index.php/e-bussiness/article/view/23>
- Firdaus, Muhammad. (2019). *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husniah, S., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 106-120. Diakses dari: <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3034>
- Ida Diputra Surya Gede & Gede Riana I. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel Bal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.3, No.5, 2014.
- Kairupan, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Makassar (*Doctoral dissertation, Universitas Bosowa*). Diakses dari: <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/1337>
- Mangkunegara, Anwar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Bandung: Alfabeta
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar dalam *Journal of Applied management and Business Research (JAMBIR)* Vol, Nomor 2. Diakses dari: <http://al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/51>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. Diakses dari: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291>
- Rivai, & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa Tim Indek. Jakarta: PT. Indek Kelompok Gramedia Group.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rochaety, Ety, dkk. (2019). *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta. KBM Indonesia.

- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Schein, Edgar, H. (2001). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Sedamaryanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Jakarta.
- Setiawan, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. FIF Surabaya (Doctoral dissertation, STIESIA Surabaya). Diakses dari: <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/2238/>
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta. Penerbit: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. wom finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15-30. Diakses dari: <https://core.ac.uk/download/pdf/337610476.pdf>
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, H. M.S. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transpacific Finance dalam *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* Vol 2, Nomor 2 (halaman25-33). Diakses dari: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2953106&val=26248&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20TRANSPACIFIC%20FINANCE>
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Raja Gafindo Persada Jakarta.
- Wardhana, A. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Salatiga (Doctoral dissertatiton, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses dari: <https://eprints.ums.ac.id/80169/>
- Widagdo, Suwignyo., Muhaimin Dimiyati & Yunionita Indah Handayani. (2021) *Metodologi Penelitian*. Jember Jawa Timur: Mandala Press.

Lampiran 1 Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. *Bussan Auto Finance*

BAF Jember

Di tempat.

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember, maka saya:

Nama : Fatni Nurfadila

NIM : 19104371

Jurusan : Manajemen Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari Bapak/Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Jember. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Fatni Nurfadila

LEMBAR KUESIONER**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. *Bussan*
*Auto Finance (BAF) JEMBER*****I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : _____ Tahun
4. Lama Bekerja : Antara 6 bulan sampai 1 tahun
: Antara 1 tahun sampai 2 tahun
: Lebih dari 2 tahun

* Berilah tanda *Check list* (✓) pada jawaban yang sesuai
Dengan Bapak/Ibu.

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda *Check list* (✓) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan kondisi dalam kurun waktu 2 bulan terakhir.
2. Setiap pertanyaan/ Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai

Berikut: Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Netral (N) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

KUESIONER

Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin selalu memberikan daya pendorong dan semangat untuk bekerja lebih baik					
2.	Saya memiliki kemauan bekerja lebih giat untuk perusahaan					
3.	Saya selalu rela dan bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membentuk keahlian dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya					
5.	Selama bekerja pada perusahaan ini, keterampilan saya bertambah					

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Di lingkungan kerja saya tercipta kebersamaan yang baik					
2.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
3.	Saya selalu berkomunikasi dengan sopan agar tidak menimbulkan perasaan tidak menyenangkan antar sesama rekan kerja					
4.	Sesama rekan kerja saling menghargai sifat dan karakteristik serta mendukung pekerjaan satu dengan yang lain					
5.	Saya mampu mengenali keadaan emosional dalam bekerja					

Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan saya keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Perusahaan memberikan toleransi kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya termotivasi untuk kreatif dan inovatif supaya berprestasi dalam perusahaan					
4.	Atasan memberikan masukan/saran jika terdapat masalah pada divisi lain					
5.	Atasan terbuka terhadap komunikasi inisiatif individual yang dimiliki oleh karyawannya					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
2.	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan					
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan					
4.	Selalu hadir dan datang bekerja tepat waktu sesuai aturan jam kerja					
5.	Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain maupun tim					

Lampiran 2 Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	31	73.8	73.8	73.8
Valid Wanita	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 Tahun - 30 Tahun	19	45.2	45.2	45.2
31 Tahun - 40 Tahun	13	31.0	31.0	76.2
Valid 41 Tahun - 50 Tahun	8	19.0	19.0	95.2
> 51 Tahun	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6 Bulan - 1 Tahun	12	28.6	28.6	28.6
Valid 1Tahun - 2 Tahun	7	16.7	16.7	45.2
> 2 Tahun	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	MOTIVASI						LINGKUNGAN KERJA						BUDAYA ORGANISASI						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	Y
1	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21
2	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	3	2	3	5	5	18	4	3	4	4	5	20
3	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	3	18	3	3	3	5	5	19	4	3	4	4	5	20
4	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	3	4	2	4	3	16	4	5	5	3	5	22
5	4	4	3	4	4	19	4	4	2	5	4	19	4	5	5	4	4	22	3	4	5	4	3	19
6	5	4	3	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	5	20
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
9	5	5	3	4	5	22	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	3	4	17
11	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	5	5	24	5	5	5	3	3	21	3	3	2	4	5	17	5	5	5	5	4	24
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	3	21	3	3	2	4	3	15	5	5	5	5	5	25
14	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	2	4	4	4	18	4	4	4	3	4	19
15	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	3	20	3	3	3	5	5	19	5	5	5	3	4	22
16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19
17	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	3	18	5	4	5	4	5	23	3	4	4	4	3	18
18	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	4	20	3	4	3	3	4	17	5	5	5	4	3	22
19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	2	3	19	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	2	20
20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	3	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20

NO	MOTIVASI						LINGKUNGAN KERJA						BUDAYA ORGANISASI						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	Y
21	4	4	2	4	5	19	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	5	19	4	4	5	3	3	19
22	5	4	3	4	3	19	4	4	3	4	3	18	4	2	5	4	4	19	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	5	4	21	5	4	5	2	1	17	3	2	1	4	3	13	5	5	5	5	4	24
24	4	5	4	4	5	22	4	3	5	3	2	17	3	3	3	4	4	17	5	4	5	5	1	20
25	5	5	3	4	4	21	5	4	5	3	3	20	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	5	19
26	4	4	2	3	4	17	4	3	5	3	2	17	3	5	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18
27	4	5	3	3	4	19	5	4	4	4	3	20	5	4	3	3	3	18	3	4	4	3	3	17
28	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	2	3	5	5	5	20	4	5	5	4	4	22
29	5	5	5	3	4	22	5	4	4	3	3	19	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20
30	4	3	3	3	4	17	4	3	2	4	3	16	4	4	4	4	3	19	2	4	4	2	4	16
31	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23
32	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	3	2	3	4	3	15	5	5	4	5	3	22
33	3	5	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	5	4	5	3	4	21	2	4	4	4	5	19
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	3	4	4	21	5	5	5	3	4	22
35	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	2	18
36	5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	3	19	2	1	4	3	3	13	5	5	5	4	3	22
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	2	19	3	3	3	4	4	17	5	5	5	5	3	23
38	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	3	2	5	5	19	5	4	5	4	4	22
39	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	5	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
40	5	5	3	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	4	5	5	3	4	21

NO	MOTIVASI						LINGKUNGAN KERJA						BUDAYA ORGANISASI						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	Y
41	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
42	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	2	3	3	4	15

Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.8	4.8	4.8
4.00	25	59.5	59.5	64.3
5.00	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.8	4.8	4.8
4.00	20	47.6	47.6	52.4
5.00	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.8	4.8	4.8
3.00	15	35.7	35.7	40.5
4.00	18	42.9	42.9	83.3
5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	19.0	19.0	19.0
4.00	22	52.4	52.4	71.4
5.00	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X1.p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.9	11.9	11.9
4.00	23	54.8	54.8	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	25	59.5	59.5	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.9	11.9	11.9
4.00	29	69.0	69.0	81.0
5.00	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.8	4.8	4.8
3.00	4	9.5	9.5	14.3
Valid 4.00	23	54.8	54.8	69.0
5.00	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	7.1	7.1	7.1
3.00	14	33.3	33.3	40.5
Valid 4.00	21	50.0	50.0	90.5
5.00	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.4	2.4	2.4
2.00	3	7.1	7.1	9.5
Valid 3.00	19	45.2	45.2	54.8
4.00	17	40.5	40.5	95.2
5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.8	4.8	4.8
3.00	16	38.1	38.1	42.9
Valid 4.00	17	40.5	40.5	83.3
5.00	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.4	2.4	2.4
2.00	5	11.9	11.9	14.3
Valid 3.00	14	33.3	33.3	47.6
4.00	16	38.1	38.1	85.7
5.00	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.4	2.4	2.4
2.00	5	11.9	11.9	14.3
Valid 3.00	13	31.0	31.0	45.2
4.00	14	33.3	33.3	78.6
5.00	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	16.7	16.7	16.7
4.00	26	61.9	61.9	78.6
5.00	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	21.4	21.4	21.4
4.00	20	47.6	47.6	69.0
5.00	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y1.p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	7.1	7.1	7.1
3.00	5	11.9	11.9	19.0
4.00	20	47.6	47.6	66.7
5.00	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y1.p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	3	7.1	7.1	9.5
Valid 4.00	25	59.5	59.5	69.0
5.00	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y1.p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	2.4	2.4	2.4
Valid 4.00	25	59.5	59.5	61.9
5.00	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y1.p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	13	31.0	31.0	33.3
Valid 4.00	20	47.6	47.6	81.0
5.00	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y1.p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.4	2.4	2.4
2.00	2	4.8	4.8	7.1
Valid 3.00	9	21.4	21.4	28.6
4.00	22	52.4	52.4	81.0
5.00	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Validitas

Correlations

	Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi
Motivasi 1 Pearson Correlation	1	.399**	.254	.424**	.283	.611**
Motivasi 1 Sig. (2-tailed)		.009	.105	.005	.069	.000
Motivasi 1 N	42	42	42	42	42	42
Motivasi 2 Pearson Correlation	.399**	1	.469**	.375*	.457**	.723**
Motivasi 2 Sig. (2-tailed)	.009		.002	.014	.002	.000
Motivasi 2 N	42	42	42	42	42	42
Motivasi 3 Pearson Correlation	.254	.469**	1	.532**	.402**	.766**
Motivasi 3 Sig. (2-tailed)	.105	.002		.000	.008	.000
Motivasi 3 N	42	42	42	42	42	42
Motivasi 4 Pearson Correlation	.424**	.375*	.532**	1	.554**	.801**
Motivasi 4 Sig. (2-tailed)	.005	.014	.000		.000	.000
Motivasi 4 N	42	42	42	42	42	42
Motivasi 5 Pearson Correlation	.283	.457**	.402**	.554**	1	.737**
Motivasi 5 Sig. (2-tailed)	.069	.002	.008	.000		.000
Motivasi 5 N	42	42	42	42	42	42
Motivasi Pearson Correlation	.611**	.723**	.766**	.801**	.737**	1
Motivasi Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
Motivasi N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Budaya Organisasi 1	Budaya Organisasi 2	Budaya Organisasi 3	Budaya Organisasi 4	Budaya Organisasi 5	Budaya Organisasi
Budaya Organisasi 1	Pearson Correlation	1	.574**	.369*	-.018	.175	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.908	.266	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Budaya Organisasi 2	Pearson Correlation	.574**	1	.328*	.040	.173	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.034	.799	.272	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Budaya Organisasi 3	Pearson Correlation	.369*	.328*	1	.106	.182	.691**
	Sig. (2-tailed)	.016	.034		.504	.249	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Budaya Organisasi 4	Pearson Correlation	-.018	.040	.106	1	.583**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.908	.799	.504		.000	.004
	N	42	42	42	42	42	42
Budaya Organisasi 5	Pearson Correlation	.175	.173	.182	.583**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.266	.272	.249	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.696**	.718**	.691**	.440**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Kinerja Karyawan 1	Kinerja Karyawan 2	Kinerja Karyawan 3	Kinerja Karyawan 4	Kinerja Karyawan 5	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan 1	Pearson Correlation	1	.479**	.472**	.535**	-.235	.769**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.134	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan 2	Pearson Correlation	.479**	1	.692**	.302	-.142	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.052	.370	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan 3	Pearson Correlation	.472**	.692**	1	.210	-.162	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.182	.307	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan 4	Pearson Correlation	.535**	.302	.210	1	-.228	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.182		.147	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan 5	Pearson Correlation	-.235	-.142	-.162	-.228	1	.156
	Sig. (2-tailed)	.134	.370	.307	.147		.325
	N	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.769**	.732**	.667**	.628**	.156	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.325	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

ale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	75.2381	27.064	.333	.638
Motivasi 2	75.1190	25.327	.615	.611
Motivasi 3	75.8333	24.825	.480	.614
Motivasi 4	75.4524	25.522	.476	.619
Motivasi 5	75.3333	27.252	.246	.645
Lingkungan Kerja 1	75.1429	27.150	.373	.637
Lingkungan Kerja 2	75.4762	25.573	.610	.613
Lingkungan Kerja 3	75.4286	26.153	.327	.635
Lingkungan Kerja 4	75.9286	28.507	.029	.669
Lingkungan Kerja 5	76.1667	26.776	.233	.646
Budaya Organisasi 1	75.8571	28.125	.063	.667
Budaya Organisasi 2	76.0476	27.266	.111	.665
Budaya Organisasi 3	75.9524	29.217	-.086	.696
Budaya Organisasi 4	75.5000	27.817	.171	.652
Budaya Organisasi 5	75.4524	27.815	.129	.657
Kinerja Karyawan 1	75.4762	25.524	.349	.631
Kinerja Karyawan 2	75.3571	25.699	.467	.621
Kinerja Karyawan 3	75.1905	27.670	.245	.646
Kinerja Karyawan 4	75.7143	26.404	.299	.638
Kinerja Karyawan 5	75.7381	29.222	-.071	.686

Lampiran 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.51491959
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8 Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.514	3.374		2.819	.008
	Motivasi	.405	.120	.460	3.382	.002
	Lingkungan Kerja	.336	.165	.276	2.029	.050
	Budaya Organisasi	-.224	.101	-.282	-2.216	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.514	3.374		2.819	.008	
	Motivasi	.405	.120	.460	3.382	.002	.720
	Lingkungan Kerja	.336	.165	.276	2.029	.050	.717
	Budaya Organisasi	-.224	.101	-.282	-2.216	.033	.822

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi
1	1	3.972	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.027	.00	.17	.00	.48
	3	.004	30.281	.09	.77	.57	.45
	4	.004	32.247	.91	.05	.43	.07

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

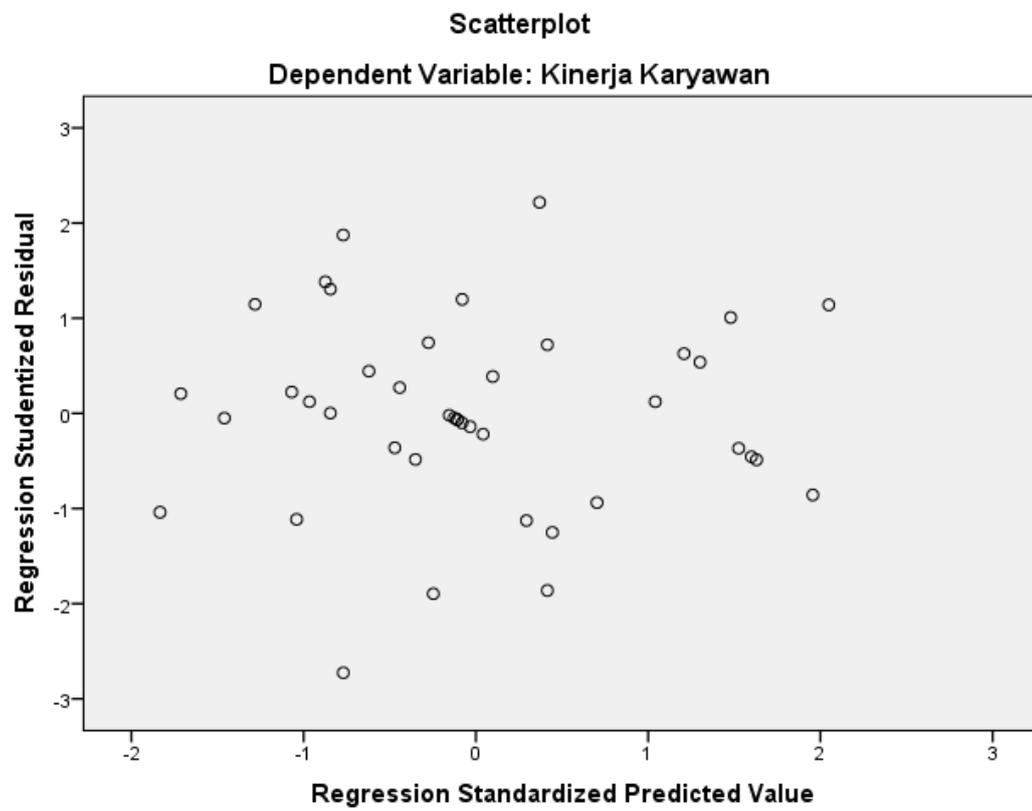
b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.025	3	30.675	12.388	.000 ^b
	Residual	94.094	38	2.476		
	Total	186.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja



Lampiran 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.514	3.374		2.819	.008
	Motivasi	.405	.120	.460	3.382	.002
	Lingkungan Kerja	.336	.165	.276	2.029	.050
	Budaya Organisasi	-.224	.101	-.282	-2.216	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.455	1.57358

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.514	3.374		2.819	.008
	Motivasi	.405	.120	.460	3.382	.002
	Lingkungan Kerja	.336	.165	.276	2.029	.050
	Budaya Organisasi	-.224	.101	-.282	-2.216	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.025	3	30.675	12.388	.000 ^b
Residual	94.094	38	2.476		
Total	186.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja

Lampiran 14 R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran 15 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df= 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499

23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93

40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase distribusi F untuk Probbilita = 0,05

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : FATNI MUHAMMADIA
 NIM : 19109371
 JURUSAN : MANAJEMEN
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,
 DAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. BUSSAN
 AUTO FINANCE (BAF JEMBER)

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
	<u>M. F. ...</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ... 2. ... 3. ... 4. ... 5. ... 6. ... 	 24/7/2023
	<u>Dedy Wijaya K</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penulisan hal. judul 2. Sistematika penulisan disesuaikan panduan 3. Kriteria pengujian dan hipotesis → Bab III 4. Kesimpulan disesuaikan dg pembahasan 	 24/2023
	<u>Sergnyo U</u>	lihat & ...	 24/23

REVISI, 08-07-2023

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3

Fauziah Hidayat