

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. BILA BAKERY PONOROGO**

**Oleh:**

Alfira Ramadhanie Safitri

1211700293

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

## **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 55 karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan dalam uji T yang dilakukan secara parsial bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji F regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja**

## **Abstract**

*This study discusses the influence of organizational culture, work motivation and work environment on employee performance at UD. Bila Bakery Ponorogo. This study uses quantitative methods. Respondents in this study found 55 employees of UD. Bila Bakery Ponorogo. Multiple linear analysis technique using saturated sample. The analytical tool used in this research is SPSS 25. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, appropriate model test, hypothesis test and coefficient of determination analysis. ( $r^2$ ).*

*The results showed that the partial t-test showed that the organizational culture variable had no effect on employee performance, the work motivation variable had no effect on employee performance and the work environment variable had no effect on employee performance. While the results of the regression F test show that the variables of*

*organizational culture, work motivation and work relations simultaneously affect employee performance.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment***

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia sebagai seorang perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meski alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Karena secanggih apapun alat yang dimiliki, jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu menggunakan teknologi tersebut maka akan menimbulkan timbal balik yang negatif bagi perkembangan perusahaan. Selain kerugian material seperti bangkrutnya perusahaan yang harus ditanggung oleh perusahaan, kerugian lainnya yaitu berupa moril kepada karyawannya pun juga akan ditanggung pula. Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

UD. Bila Bakery adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi roti dan cake. Perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja yang terlatih dan terdidik, tenaga kerja dalam perusahaan ini menjaga kualitas produk yang dihasilkan dengan selalu mengedepankan mutu produksinya. Dengan meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan tersebut, harus ada dorongan motivasi kerja, budaya organisasi dan juga lingkungan kerja yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan.

Perusahaan Bila Bakery berdiri pada tahun 2000 berawal dari sebuah rumah di kawasan Siman Ponorogo Ibu Endang memulai usahanya hingga saat ini sudah memiliki 3 outlet yang tersebar di daerah Ponorogo. Perusahaan ini juga mempunyai fenomena yang menarik untuk diteliti. Misalnya setiap pagi selain berdoa bersama, karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo melakukan sholat duha dan setiap hari jumat mengadakan pengajian inspirasi pagi. Tak hanya itu, setiap minggunya para karyawan melakukan tahsin seminggu sekali. Setelah sholat duha bersama karyawan mendapatkan motivasi pagi. Berdasarkan cerita dari para karyawan yang bertugas dibagian dapur memilih bekerja di toko bakery karena mereka merasa mendapatkan ilmu yang lebih banyak dan dapat mengasah kreatifitas mereka menjadi lebih baik lagi. Berawal dari rasa penasaran mereka dengan teknik dan cara pengolahan bakery membuat mereka merasa tertantang untuk lebih mengetahui tentang cara-cara membuat roti dan dapat menghasilkan inovasi baru berbagai macam jenis roti bakery. Ada juga yang mengatakan bahwa mereka memilih bekerja di toko bakery karena mereka memiliki hobi di bidang tersebut.

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah Budaya Organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?
4. Apakah Budaya Organisasi, motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bila Bakery.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bila Bakery.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bila Bakery.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bintoro dan Daryanto, (2017:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya berupa tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### **Budaya Organisasi**

Phiti Sithi Ammuai dalam Syahyuni (2018) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Dalam penelitian Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) menyatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

## **Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:142) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

## **Lingkungan Kerja**

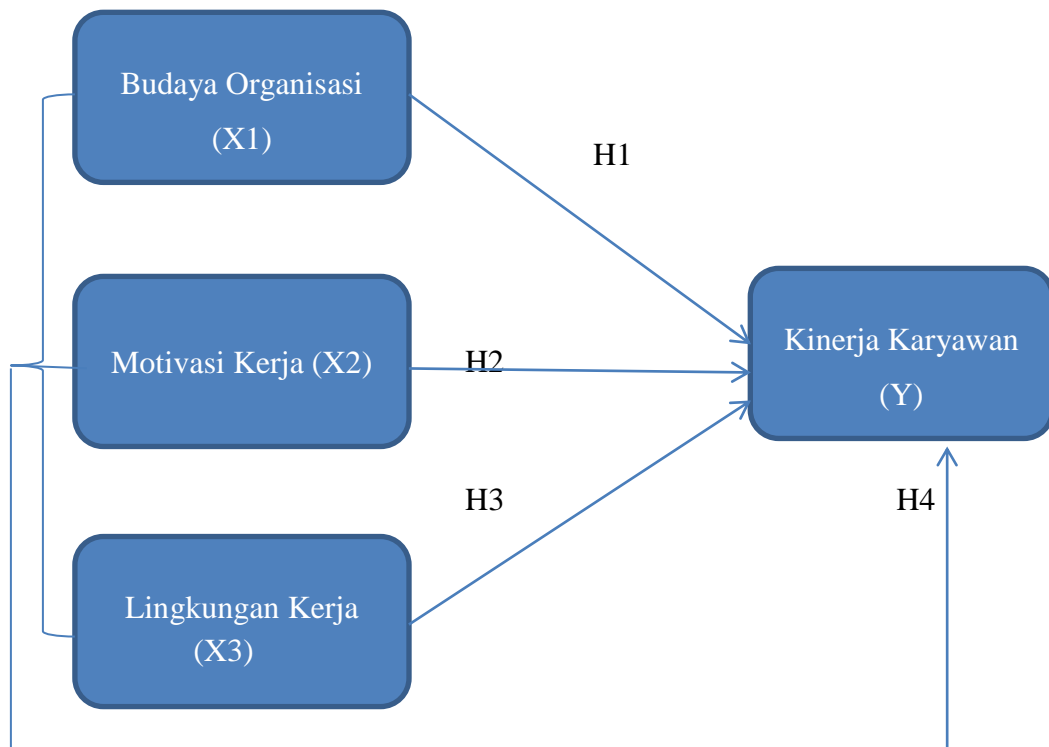
Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang (2015:38) menyatakan lingkungan kerja adalahh segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut ilgen dan Schneider dalam sanusi (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah yang dilakukan seorang atau sistem. Dari pandangan ini, tampak bahwa kinerja dipandang sebagai proses bagaimana sesuatu dilakukan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja yang baik dilihat apakah sesuatu kegiatan tertentu dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Arifin dkk (2015 : 120) mengemukakan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisai, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

## Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo

H<sub>4</sub> : Diduga Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Bila Bakery yang berlokasi di Jl. Raya Siman No72, Siman Ponorogo Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2021 hingga selesai.

## **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung diperoleh dari responden karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Menurut Sugiyono (2017:117), ), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode survey dengan instrument kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden.

## **Teknik Analisis Data**

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Teknik Pengujian Hipotesis dengan menggunakan software SPSS 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Suatu instrument bias dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan mendapatkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Penilaian uji validitas dalam penelitian ini yaitu membandingkan nilai  $r$  tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 55,  $df = n-2$  maka  $df = 55-2 = 53$  didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,266. Sehingga nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan, yang dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,70 sehingga setiap pertanyaan yang membentuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Imam Ghozali (2011:173), menyatakan bahwa Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $>$  0,05. Hasil analisis Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,200  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi Normal.

#### **2. Uji Multikolinieritas**

untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF  $<$  10, maka dapat disimpulkan bahwa dara bebas dari gejala multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011:105). Hasil dari analisis Uji

Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF pada seluruh variabel adalah <10 maka dapat dikatakan data pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011 : 139). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.821	4.041		5.895	.000
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.001	.171	.001	.003	.997
	MOTIVASI KERJA (X2)	.104	.094	.186	1.114	.270
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.355	.127	.438	2.794	.007

a. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

$$KG = 23.821 + 0,001 BO + 0,104 MK + 0,355 LK + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 23.821 bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Budaya Organisasi (BO), Motivasi kerja (MK), dan lingkungan Kerja (LK) bernilai tetap atau konstanta, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) cenderung positif.
- Koefisien variabel Budaya Organisasi (BO) bernilai positif, hal ini berarti budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , sedangkn pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,001 dengan asumsi variabel yang lain tetap dan konstan.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (MK) bernilai positif, hal ini berarti Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,104 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

- d. Koefisien variabel Lingkungan kerja (LK) berniali positif, hal ini berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,355 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

### Teknik Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, maka diperlukan adanya uji statistic F-test (Simultan). Berikut hasil uji statistic F-test pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.688	3	41.563	8.146	.000 <sup>b</sup>
	Residual	260.221	51	5.102		
	Total	384.909	54			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), MOTIVASI KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)						

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.10 , di dapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 8.146 sedangkan nilai f tabel = 2,66, karena nilai F hitung 8.146 > 2,66 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya Organisasi, motivasi kerja dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) ini dilakukan untuk membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t-tabel ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig < 0,05), sehingga bisa dinyatakan bahwa X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11.



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Hipotesis (t-test)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.821	4.041		5.895	.000
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.001	.171	.001	.003	.997
	MOTIVASI KERJA (X2)	.104	.094	.186	1.114	.270
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.355	.127	.438	2.794	.007
a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)						

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, analisis uji t parsial adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Budaya Organisasi (BO) sebesar  $0,997 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) ditolak artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, dengan kata lain secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (MK) sebesar  $0,270 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) ditolak artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan kerja (LK) sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kata lain secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilain koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai Adjusted R Square sebagaimana bias dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.284	2.258
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), MOTIVASI KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)				

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.12 didapatkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,284. Hal ini berarti bahwa sebesar 28,4% variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil analisis data telah diolah semua item terbukti valid dan reliabel. Tidak hanya itu, hasil analisis juga terbukti bahwa data terdistribusi normal, serta data tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,997 yang lebih besar dari nilai alpha 0.05. sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Bila Bakery”. Tidak terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Sari maharani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Imelda (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan kerja perusahaan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi belum cukup untuk meningkatkan kepedulian atau kepekaan karyawan terhadap perusahaan. karyawan diharapkan lebih mengenal kondisi perusahaan dan mempunyai rasa memiliki. Sehingga dengan pemahaman tersebut kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena adanya pandemi covid-19 saat ini menjadikan perusahaan mengurangi kegiatan-kegiatan bersama dimana hal tersebut mengubah perilaku karyawan yang semula memiliki pola kerja yang dinamis, kini menjadi lebih santai karena pengurangan kegiatan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai alpha yaitu 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo”. Tidak terbukti hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Ida Ayu (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizky nur (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya reaksi untuk mencapai tujuan tertentu McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173). Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja belum cukup membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dalam bekerja. Dapat disimpulkan tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal yang membuat karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja mereka. Karena adanya pandemi covid-19 saat ini memberikan pengaruh yang cukup besar bagi perusahaan yang semulanya memiliki banyak pesanan roti untuk acara pernikahan, acara kegiatan kantor ataupun acara arisan. Sekarang menjadi tidak ada pesanan untuk acara-acara tersebut menjadikan perusahaan mengurangi insentif untuk karyawan dimana hal tersebut cukup menurunkan semangat kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,007. Selain itu, dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,355 bernilai positif. Jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,355 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rusdiana (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila bakery Ponorogo. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.
4. Budaya organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu disarankan kepada pemilik UD. Bila Bakery untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi dan apabila kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.
2. Perlu disarankan kembali mengenai motivasi kerja, yaitu agar perusahaan senantiasa lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, bukan hanya insentif tetapi mengenai kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan kerja, dan alat-alat yang menunjang pekerjaan karyawan, selain itu pengawasan serta kontrol terhadap karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja sesuai tujuan perusahaan dan lebih efisiensi dalam memanfaatkan waktu kerja mereka. sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melengkapi fasilitas yang ada di dalam perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.
3. Tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan baik, lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktifitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan, penerangan dan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
4. Penelitian ini di lakukan di UD. Bila Bakery yang hanya mencakup tentang Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga penelitian selanjutnya disarankan dengan menambahkan atau melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti di penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, Sanusi. 2015. Manajemen Strategi Pemasaran. Bandung: penerbit CV. Pustaka Setia.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, konsep, dan Indikator, edisi pertama Pekanbaru. Zanafa.
- Arifin, Bustanul dkk. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja Karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember. Vol. 2, No.01, hlm. 1-15.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Gyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita. Bogor. Penerbit: in media.

- Hanggraeni, Dewi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama. Jakarta: lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Malayu S. P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama Eresco.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa. D. J. 2017. Perilaku Organisasi Bisnis kesatu. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan A. Judge, Timothy. 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition. New Jersey. Pearson education.
- Schein, Edgar H. 2010. Organizational Culture and Leadership. San Fransisco. Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: penerbit Refika Aditama Eresco
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Bandung: penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi kedua. Jakarta: penerbit Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, kedua. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. 2017. Metodologi penelitian. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Center For Academic Publishing Service
- Syahyuni, Dedy. 2018. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada badan kepegawaian Negara Jakarta Jurnal Sekretariat dan Manajemen. Vol. 2, No. 2
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.