

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum UD. Bila Bakery Ponorogo

4.1.1 Profil UD. Bila Bakery Ponorogo

UD. Bila Bakery merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner yang melakukan kegiatannya di Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo. Berdiri sejak tanggal 26 Oktober 2000, perusahaan roti dan *cake* nomor 1 di Ponorogo ini sudah memiliki 3 *outlet* yang tersebar di beberapa daerah di Kabupaten Ponorogo, diantaranya berada di Kecamatan Siman, Kecamatan Balong, dan Jalan Gajah Mada, Kecamatan Ponorogo.

UD. Bila Bakery merupakan perusahaan perseorangan yang dimiliki oleh Ibu Endang Susilowati yang bertempat tinggal di Jl. Raya Siman No. 72 Kabupaten Ponorogo. Sejak tanggal 27 Oktober 2020, UD. Nabila Bakery melakukan transformasi nilai dan misi serta mengubah nama panggilan berganti menjadi UD. Bila bakery, dengan harapan semoga menjadi kebanggaan kota Ponorogo.

UD. Bila Bakery merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi roti dan *cake* dengan berbagai rasa dengan bentuk yang sangat beragam. Bila Bakery membuat berbagai macam jenis produk yang terdiri dari aneka ragam roti, seperti *cake* ulang tahun, *pastry*, puding, donat, kue kering, *dessert* dan kue basah. Produk yang dijual selalu *fresh* yang dikirim dari pabrik langsung ke semua *outlet* UD. Bila Bakery. Selain itu, Jumlah karyawan di UD. Bila Bakery juga telah mencapai 55 orang karyawan dan bertambah tiap tahunnya.

Dengan adanya kecanggihan teknologi, UD. Bila Bakery menjual produknya tidak hanya melalui *offline store* saja, namun menjualnya juga melalui *online store* seperti Instagram, Whatsapp, *website* Bila Bakery, dan produk Bila Bakery juga telah tersedia di layanan Go-Food.

4.1.2 Visi dan Misi UD. Bila Bakery

1. Visi

Menjadi Brand Roti Khas Ponorogo Terfavorit yang Berkelas Nasional pada Tahun 2025

2. Misi

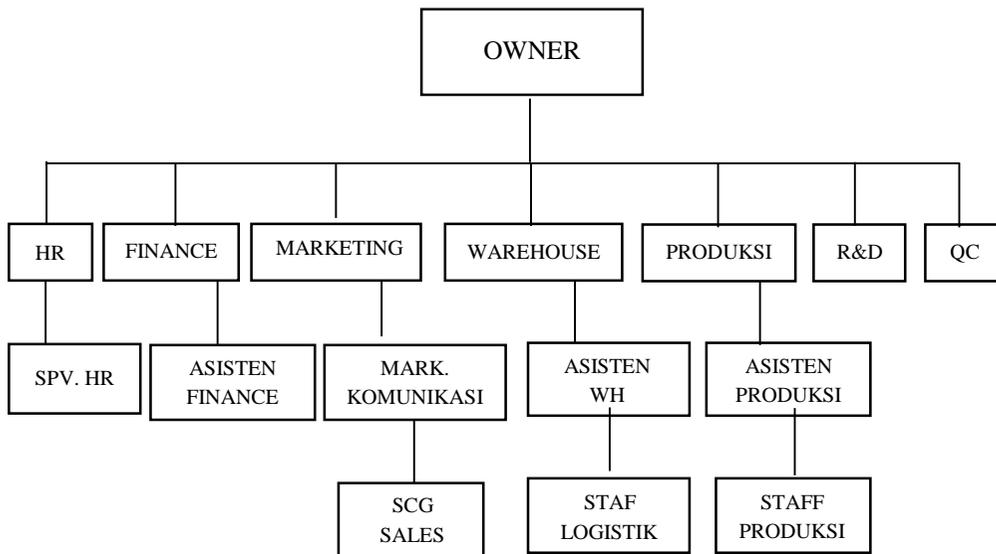
- a. Membangun team yang berakhlak mulia dan berkompeten untuk berkontribusi kepada umat dan bangsa
- b. Membangun system yang kuat dan professional untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan halal
- c. Membenagun loyalitas konsumen tanpa batas
- d. Membangun keuntungan yang selalu bertumbuh

4.1.3 Struktur Organisasi

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai struktur organisasi dapat mengalokasikan sumberdaya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi berbentuk satu badan yang dapat menggambarkan lebih tentang pemisahan tugas dan tanggung jawab antar bagian. Struktur organisasi beserta fungsi dan tugas masing-masing bagian Bila Bakery sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI

UD.BILA BAKERY



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UD. Bila Bakery

1. *Owner* (Pemilik UD. Bila Bakery)
Pemilik memiliki tugas dan wewenang memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan UD. Bila Bakery.
2. *Human Resource* (Sumber Daya Manusia)
Mempunyai tugas mengelola hingga mengembangkan para karyawan UD. Bila Bakery agar menjadi sumber daya manusia yang dapat bergerak secara terstruktur dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, terdapat Supervisor HR yang bertugas membuat
3. *Finance* (Keuangan)
Bagian keuangan memiliki tugas untuk membuat laporan keuangan perusahaan, seperti laporan harian, mingguan, bulanan hingga tahunan. Bagian Asisten *Finance* memiliki tugas untuk mencatat penjualan roti setiap minggu dan bulan.
4. *Marketing* (Pemasaran)
Menghasilkan *sales* atau penjualan dari produk yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari setiap produk yang dijual. Staf Marketing Komunikasi memiliki tugas untuk menghubungi customer atau klien yang perlu di-*follow up* serta mewujudkan strategi pemasaran. Selain itu, terdapat *Sales Counter Girl* (SCG) yang bertugas menjaga tiap *outlet* UD. Nabila Bakery dan melayani pembeli yang datang di *outlet* tersebut.
5. *Warehouse* (Gudang)
Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan pasokan.
6. *Research & Development* (R&D)
Mempunyai tugas berinovasi untuk menciptakan produk atau layanan baru tujuan utamanya agar perusahaan dapat meluncurkan produk yang orisinal secara optimal
7. *Quality Control* (QC)
Menguji dan menyeleksi produk yang benar-benar lolos uji kualitas dan kuantitas.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dari penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan usia. Sampel yang digunakan dalam penelitian

ini sebanyak 55 orang karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Penjelasan berbagai karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	41,8 persen
2	Perempuan	32	58,1 persen
	Jumlah	55	100 persen

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 41,8 persen, sedangkan Perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 58,1 persen.

a. Pendidikan terakhir responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	44	80
2	D-3	0	0
3	S-1	11	20
4	S-2	0	0
5	S-3	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 44 orang dengan persentase 80 persen, pendidikan terakhir D-3 tidak ada, pendidikan terakhir S- 1 sebanyak 11 orang dengan persentase 20 persen, pendidikan terakhir S-2 dan S-3 tidak ada.

b. Lama bekerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang lama bekerja responden pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	36	65,5
2	6-10 Tahun	13	23,7
3	11-15 Tahun	6	10,9
4	>15 Tahun	0	0
Jumlah		55	100

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang bekerja selama 1-5 Tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 65,5 persen, bekerja selama 6-10 Tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 23,7 persen, sedangkan responden yang bekerja selama 11-15 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 10,9 persen, bekerja selama lebih dari 15 Tahun tidak ada.

c. Usia responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	19-24 Tahun	29	52,8
2	25-35 Tahun	23	41,8
3	36-45 Tahun	3	5.5
4	46-55 Tahun	0	0
	Jumlah	55	100

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang berusia 19-24 Tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 52,8 persen, berusia 35-35 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 41,8 persen, sedangkan responden yang berusia 36-45 Tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5.5 persen, responden berusia 46-55 Tahun tidak ada.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apayang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.pengujian validitas dilakukan pada variabel Budaya Organisasi (BO), Variabel Motivasi Kerja (MK), Variabel Lingkungan Kerja (LK) dan Variabel Kinerja Karyawan (KK). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan0pernyataan dengan total skor variabel. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 55, $df = n-2$ maka $df = 55 - 2 = 53$ didapat r_{tabel} sebesar 0,266.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	BO1	0,487	0,266	Valid
	BO2	0,774	0,266	Valid
	BO3	0,670	0,266	Valid
	BO4	0,545	0,266	Valid
	BO5	0,512	0,266	Valid

	BO6	0,666	0,266	Valid
	BO7	0,531	0,266	Valid
	BO8	0,421	0,266	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,558	0,266	Valid
	MK2	0,682	0,266	Valid
	MK3	0,674	0,266	Valid
	MK4	0,599	0,266	Valid
	MK5	0,390	0,266	Valid
	MK6	0,516	0,266	Valid
	MK7	0,552	0,266	Valid
	MK8	0,442	0,266	Valid
	MK9	0,653	0,266	Valid
	MK10	0,633	0,266	Valid
	MK11	0,662	0,266	Valid
	MK12	0,534	0,266	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,395	0,266	Valid
	LK2	0,621	0,266	Valid
	LK3	0,715	0,266	Valid
	LK4	0,748	0,266	Valid

	LK5	0,405	0,266	Valid
	LK6	0,338	0,266	Valid
	LK7	0,563	0,266	Valid
	LK8	0,375	0,266	Valid
	LK9	0,581	0,266	Valid
	LK10	0,539	0,266	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,671	0,266	Valid
	KK2	0,692	0,266	Valid
	KK3	0,644	0,266	Valid
	KK4	0,826	0,266	Valid
	KK5	0,678	0,266	Valid
	KK6	0,619	0,266	Valid
	KK7	0,425	0,266	Valid
	KK8	0,338	0,266	Valid
	KK9	0,412	0,266	Valid
	KK10	0,314	0,266	Valid

Sumber : data primer diolah 2021

Pada tabel 4.5, Nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} menunjukkan bahwa pernyataan dapat mengukur variable yang ingin diukur, atau pernyataan tersebut valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variable budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilita dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variable budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Hasil perhitungan ini disajikan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	0,808	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,697	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,739	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,750	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2021

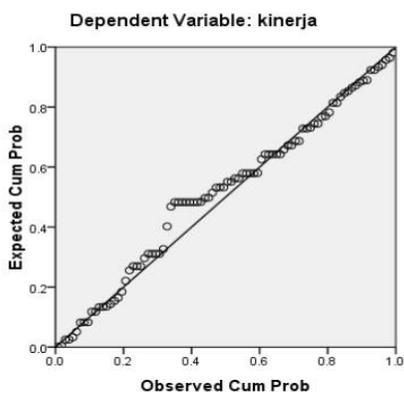
Suatu Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016: 48). Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa setiap variable yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variable budaya organisassi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model Regresi linier normal atau terdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorof Smirnov test*. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 (Imam Ghozali, 2011:173).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.2 Grafik normal *probability plots*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data titik- titik plotting pada sumbu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nialia residual berdistribusi normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22814206
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.059
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,102 dengan probabilitas sebesar $0,200 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji Multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF < 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011:105). Berdasarkan pengujian SPSS 25 diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

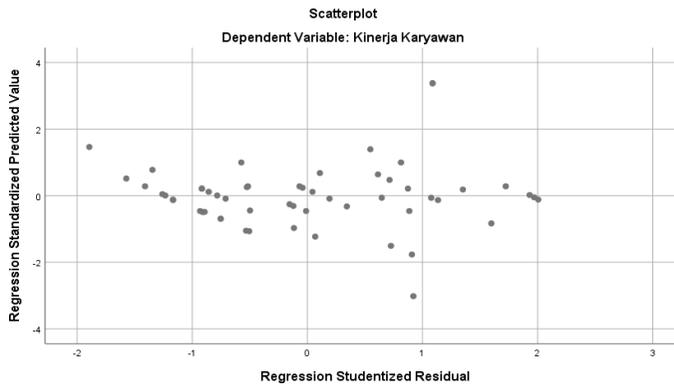
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (BO)	.433	2.310
Motivasi Kerja (MK)	.478	2.094
Lingkungan Kerja (LK)	.540	1.853

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF variabel Budaya Organisasi sebesar 0,433 dan VIF 2.310, Variabel Motivasi kerja sebesar 0,478 dan VIF 2.094, Variabel Lingkungan Kerja 0,540 dan VIF 1.853 Hal ini menunjukkan bahwa tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka masing-masing variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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. Uji heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana 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.

Gambar 4.3 *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi linier Berganda

1. Model Regresi Linier Berganda

Pada bab 3 telah disebutkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk :

$$KG = a + b_1BO + b_2MK + b_3LK + e$$

Kinerja Karyawan (KK) merupakan variabel terikat yang akan dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (BO), Motivasi Kerja (MK), dan Lingkungan Kerja (LK) sebagai variabel bebas, sedangkan dalam model penelitian ini, koefisien a, b1, b2, dan b3, merupakan nilai dari *unstandardized coefficient* dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.821	4.041		5.895	.000
	BUDAYA ORGANISAS I (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 :

- a. 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.
- b. Koefisien variabel Budaya Organisasi (BO) bernilai positif, hal ini berarti budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , sedangkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,001 dengan asumsi variabel yang lain tetap dan konstan.
- c. 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.

4.4 Teknik Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji Kelayakan Model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2016 : 95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Hasil perhitungan kelayakan model dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.688	3	41.563	8.146	.000 ^b
	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 H_0 ditolak H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya Organisasi, motivasi kerja dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2016 : 171), uji Hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil pengujian uji dengan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Coefficients ^a						
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 UD. Bila Bakery Ponorogo.
- 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 UD. Bila Bakery Ponorogo.
- 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 UD. Bila Bakery Ponorogo.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016 : 95), Uji Koefisien Determinasi (r^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil dari analisis koefisien determinasi (r^2) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.284	2.25884
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.

4.5 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 55 responden yang merupakan karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Adapun karyawan laki-laki berjumlah 23 orang dan karyawan perempuan yang mendominasi berjumlah 32 orang. Pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah pada tingkat SMA dengan jumlah 44 responden. Lama bekerja yang mendominasi pada responden adalah 1-5 Tahun dengan jumlah sebanyak 36 responden. Usia responden yang mendominasi adalah pada usia 19 sampai 24 Tahun dengan jumlah sebanyak 29 responden.

Hasil analisis data yang telah diolah semua item terbukti valid dan reliabel. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, data juga tidak terjadi gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas.

a. 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 kerjaperusahaan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi belum cukup untuk meningkatkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan. karyawan diharapkan lebih mengenal kondisi perusahaan dan mempunyai rasa memiliki. Sehingga dengan pemahaman tersebut kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena adanya pandemii 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.

b. 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 diatikan 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 motivasikerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan 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. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan kurniawan dalam Yuniawan (2016) bahwa karyawan didalam bekerja untuk mencapai target yang ditentukan, hanya karena melakukan pekerjaan karena takut kehilangan pekerjaan saja sehingga terjadi banyak penyimpangan-

penyimpangan yang dilakukan para karyawan didalam bekerja yang dapat membuat kinerja mereka tidak bagus bagi perusahaan. 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 adapesanan untuk acara-acara tersebut menjadikan perusahaan mengurangi insentif untuk karyawan dimana hal tersebut cukup menurunkan semangat kinerja karyawan

c. 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

Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Hal tersebut dapat dilihat nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Rusdiana (2019) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6 Implikasi Penelitian

1. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi, konsistensi antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukung mengarah kepada kepuasan kerja, yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, yaitu bertahan di perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Motivasi kerja merupakan proses dorongan satu orang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada realisasi tujuan perusahaan untuk memenuhi beberapa kebutuhan kekuatan motivasi kerja juga menentukan besar kecilnya pencapaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan, dengan memenuhi kebutuhan fisiologis pemberian reward atas prestasi sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang kondusif secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya saat bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan lebih diperhatikan karena mempengaruhi kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan

mampu melaksanakan tugasnya dengan baik maka tujuan perusahaan mudahdicapai.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.