

---

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada BPR. Gunung Ringgit, Malang)**

Oleh :

Moh.Zhamrudz \*)

Muhammad Mansur \*\*)

Afi Rahmat Slamet\*\*\*)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**ABSTRAK**

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktifitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPR. Gunung Ringgit Malang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan BPR. Gunung Ringgit Malang. Pengukuran dilakukan dengan likert bersekala 1 sampai lima. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

---

**ABSTRACT**

*Along with the advancement of the times and technological advances, humans are required to be able to have quality skills to meet a better standard of living. Therefore, if human resources can be utilized effectively and efficiently will be useful to support sustainable economic growth. The problem now is how to create human resources that can produce productivity optimally, so that corporate goals are achieved. The purpose of this study is to determine the extent of the influence of motivation, work environment and organizational culture on employee performance in the BPR. Gunung Ringgit Malang.*

*The purpose of this study is to know and analyze the influence of motivation, work environment and organizational culture on employee performance. Methods of data analysis in this study using quantitative methods with data management techniques using multiple regression analysis. Data were collected through questionnaires. Questionnaires are distributed to BPR employees. Gunung Ringgit Malang. Measurements are made with the likert scale 1 to 5. The result shows that motivation and work environment have a significant effect on employee performance, whereas organizational culture has a significant influence on employee performance.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG**

Sumberdaya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, diantaranya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumberdaya manusia maka diharapkan adanya peningkatan kinerja kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja yang dimiliki baik secara perseorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:9).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA Dan BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di BPR. GUNUNG RINGGIT, MALANG”.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, beberapa permasalahan yang akan dicoba untuk dipecahkan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPR. Gunung Ringgit?

### **TUJUAN PENELITIAN**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

---

**MANFAAT PENELITIAN**

- a. Penelitian ini dapat memberikan saran informasi yang cukup dan penting bagi pimpinan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan secara tepat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. sebagai bahan masukan bagi BPR. Gunung Ringgit Malang untuk pengembangan karyawan khususnya masalah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.
- c. sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**TINJAUAN TEORI****MOTIVASI**

Menurut Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang dijelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

**LINGKUNGAN KERJA**

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, kepercayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

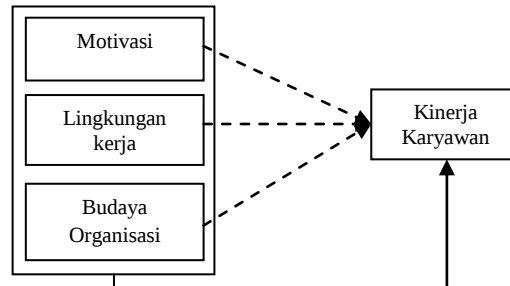
**BUDAYA ORGANISASI**

Menurut Wiirawan (2008:8) Budaya organisasi adalah pola yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

**KINERJA KARYAWAN**

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HEPOTESIS



H1: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### *Populasi*

Menurut sugiyono (2006:117) bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan BPR. Gunung Ringgit Malang yang berjumlah 55 orang.

### *Sampel*

Menurut Sugiyono (2011:120), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Pendapat lain menurut Arikunto (2010:174), “ sampel merupakan sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Sampel inilah yang menjadi fokus bagi peneliti bagi pengambil data yang berasal dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam metode pengambilan sensus, yaitu seluruh karyawan BPR Gunung Ringgit yang berjumlah 55 orang.

## DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

### *Motivasi (X<sub>1</sub>)*

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

### *Lingkungan Kerja(X<sub>2</sub>)*

1. Tersedianya peralatan kerja yang cukup memadai
2. Sirkulasi udara yang cukup baik
3. Tersedianya tempat istirahat

4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tempat kerja yang longgar

***Budaya Organisasi ( $X_3$ )***

1. Sigap
2. Inovasi
3. Perhatian
4. Orientasi hasil
5. Orientasi orang

***Kinerja Karyawan (Y)***

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

**SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA*****SUMBER DATA***

Menurut Sanusi (2014:104), sumber pengumpulan data cenderung pada pengertian dari mana data itu diperoleh, terdapat dua macam sumber data yaitu primer dan sekunder.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dimana menurut Sanusi (2014:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.

***METODE PENGUMPULAN DATA***

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara.

Menurut Sugiono (2005:25) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiono (2004:130) menjelaskan bahwa “wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara tanya jawab langsung pada pihak perusahaan untuk mendapatkan laporan-laporan yang berhubungan tentang penelitian”.

**METODE ANALISIS DATA*****1. Uji Instrumen***

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Menurut Priyono (2015:92) pengujian mempergunakan pengujian dua sisi dengan taraf siginifikasi 0,05. Maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Arikunto (2010: 193) dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk residu data penelitian dengan menggunakan uji *kolmogorof-semirnof* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai signifikan dari uji *kolmogorof-semirnof*  $> 0,05$  maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

## 3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga, Ghazali (2011:10). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *varirence inflation factor* (VIF).

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

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat kepengamat lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat kepengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas dengan menggunakan uji glejser (*Glejser Test*) yang dipergunakan untuk sampel yang besar dan dapat dipergunakan untuk sampel yang kecil sebagai alat kualitatif untuk mempelajari sesuatu yang berkenaan dengan heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap gejala autokorelasi hanya ditujukan terhadap data berdasar pada runtut waktu. Sebagaimana yang diungkapkan Gujarati (2007:112) uji autokorelasi merupakan adanya korelasi diantara anggota observasi yang diurut menurut waktu (seperti deret berkala) atau tuang (seperti data lintas sektoral). Jika ada korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi.

#### **4. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan . Rumus persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

#### **5. Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan uji t dan uji f.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Tabel 1 uji validitas instrumen

| Variabel               | Indikator | Item   | CORRETTED<br>ITEM-TOTAL<br>CORRELATION | r Tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------|--------|----------------------------------------|---------|------------|
| (Y) Kinerja            | Y1.1      | Y1.1.1 | 0.518                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | Y1.2      | Y1.2.1 | 0.285                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | Y1.3      | Y1.3.1 | 0.555                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | Y1.4      | Y1.4.1 | 0.432                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | Y1.5      | Y1.5.1 | 0.539                                  | 0,2609  | VALID      |
| (X1) Motivasi          | X1.1      | X1.1.1 | 0.530                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X1.2      | X1.2.1 | 0.664                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X1.3      | X1.3.1 | 0.728                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X1.4      | X1.4.1 | 0.673                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X1.5      | X1.5.1 | 0.465                                  | 0,2609  | VALID      |
| (X2) Lingkungan kerja  | X2.1      | X2.1.1 | 0.302                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X2.2      | X2.2.1 | 0.417                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X2.3      | X2.3.1 | 0.400                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X2.4      | X2.4.1 | 0.459                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X2.5      | X2.5.1 | 0.426                                  | 0,2609  | VALID      |
| (X3) Budaya Organisasi | X3.1      | X3.1.1 | 0.357                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X3.2      | X3.2.1 | 0.314                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X3.3      | X3.3.1 | 0.296                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X3.4      | X3.4.1 | 0.329                                  | 0,2609  | VALID      |
|                        | X3.5      | X3.5.1 | 0.317                                  | 0,2609  | VALID      |

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung < dari r tabel maka item instrument di anggap tidak valid. Berdasarkan tabel 1 tiap butir-butir instrumen dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel               | Indikator | Item   | CRONBACH'S ALPHA IF ITEM DELETED | r Tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------|--------|----------------------------------|---------|------------|
| (Y) Kinerja            | Y1.1      | Y1.1.1 | 0.691                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | Y1.2      | Y1.2.1 | 0.735                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | Y1.3      | Y1.3.1 | 0.680                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | Y1.4      | Y1.4.1 | 0.708                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | Y1.5      | Y1.5.1 | 0.689                            | 0,2609  | RELIABEL   |
| (X1) Motivasi          | X1.1      | X1.1.1 | 0.756                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X1.2      | X1.2.1 | 0.741                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X1.3      | X1.3.1 | 0.724                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X1.4      | X1.4.1 | 0.730                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X1.5      | X1.5.1 | 0.763                            | 0,2609  | RELIABEL   |
| (X2) Lingkungan kerja  | X2.1      | X2.1.1 | 0.693                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X2.2      | X2.2.1 | 0.679                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X2.3      | X2.3.1 | 0.669                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X2.4      | X2.4.1 | 0.652                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X2.5      | X2.5.1 | 0.669                            | 0,2609  | RELIABEL   |
| (X3) Budaya Organisasi | X3.1      | X3.1.1 | 0.629                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X3.2      | X3.2.1 | 0.673                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X3.3      | X3.3.1 | 0.644                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X3.4      | X3.4.1 | 0.633                            | 0,2609  | RELIABEL   |
|                        | X3.5      | X3.5.1 | 0.638                            | 0,2609  | RELIABEL   |

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berdasarkan tabel 2 tiap butir-butir instrumen dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |          |
|------------------------------------|----------------|----------|
|                                    |                | Residual |
| N                                  |                | 55       |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | .0000    |
|                                    | Std. Deviation | 1.30392  |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .092     |
|                                    | Positive       | .071     |
|                                    | Negative       | -.092    |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .685     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .736     |

Apabila nilai probabilitas (*asyp.sig*) > 0,05 maka distribusi data dikatakan normal dan apabila (*asyp.sig*) < 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal. Menurut Priyono (2015:46) “Jika nilai signifikansi (*Asyp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal”.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 1.109                       | 3.955      |                           | .280  | .780 |                         |       |
| Motivasi                  | .439                        | .090       | .519                      | 4.851 | .000 | .968                    | 1.033 |
| Lingkungan Kerja          | .325                        | .125       | .278                      | 2.599 | .012 | .966                    | 1.035 |
| Budaya Organisasi         | .186                        | .139       | .143                      | 1.343 | .185 | .982                    | 1.018 |

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar atau tidak kurang dari 0.1, maka dapat di simpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolonearitas.

#### b. Uji Heterkedastisitas

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |  |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |  |
| 1 (Constant)              | 3.654                       | 2.187      |                           | 1.671  | .101 |  |
| Motivasi                  | -.003                       | .050       | -.007                     | -.054  | .957 |  |
| Lingkungan Kerja          | .008                        | .016       | .016                      | .114   | .909 |  |
| Budaya Organisasi         | -.126                       | -.226      | -.226                     | -1.640 | .107 |  |

Dari Tabel 5 dapat di ketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat singnifikansi masing- masing variabel motivasi (0.957), lingkungan kerja (0.909) dan budaya organisasi (0.107) memiliki tingkat singnifikansi lebih besar dari 0.05

#### 4. Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 1.109                       | 3.955      |                           | .280  | .780 |
| Motivasi                  | .439                        | .090       | .519                      | 4.851 | .000 |
| Lingkungan Kerja          | .325                        | .125       | .278                      | 2.599 | .012 |
| Budaya Organisasi         | .186                        | .139       | .143                      | 1.343 | .185 |

Dari Tabel 6 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.109 + 0.439X_1 + 0.325X_2 + 0.186X_3$$

- Konstanta sebesar 1.109 menunjukkan bahwa jika motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 1.109.
- Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi motivasi sebesar 0.439 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.439 dengan asumsi variabel lainnya di anggap konstan.
- Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.325 artinya jika variabel lingkungan mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.325 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.186 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.186 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

##### 1. Hipotesis 1

Perbandingan t-hitung (4.851) > t-tabel (2.012) dan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0.000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih besar dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syarkan yaitu 95% (α = 5%). Maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.

Dengan demikian maka untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa **“motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BPR**

**Gunung Ringgit Malang, diterima**". Dalam artian secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai BPR Gunung Ringgit.

## 2. Hipotesis 2

Perbandingan t-hitung (2.599) > t-tabel (2.012) dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0.012 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 99% tingkat kepercayaan ini lebih besar dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Dengan demikian maka untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa **"lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang, diterima"**. Dalam artian secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai BPR Gunung Ringgit.

## 3. Hipotesis 3

Perbandingan t-hitung (1.343) < t-tabel (2.012) dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.185 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 82% tingkat kepercayaan ini lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Dengan demikian maka untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa **"budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang, ditolak"**. Dalam artian secara parsial variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang.

## b. Uji f

Perbandingan f-hitung (13.131) > f-tabel (2.79) dan nilai signifikasi sebesar 0.000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih besar dari tingkat kepercayaan yang di syaratkan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Maka untuk hipotesis ke-4 yang menyatakan bahwa **"variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit Malang", diterima**". Dalam artian variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Ringgit.

## SIMPULAN DAN SARAN

### *Simpulan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPR. Gunung Ringgit Malang.

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil uji t di peroleh nilai signifikansi pada variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,000 yang mana signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,012 yang mana signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi (X3) yaitu sebesar 0,185 yang mana signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat diterima, dengan demikian motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

#### ***Keterbatasan Penelitian***

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

#### ***Saran***

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran diantaranya:

- a. Pimpinan BPR Malang sebaiknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi perhatian khusus pada indikator budaya organisasi yaitu sigap, inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini di harapkan untuk menyempurnakan dengan menambah/mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam.. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Ravika Aditama.
- Priyono, Agus. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan pertama. Malang: FE UNISMA.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan.2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

\*) Moh.Zhamrudz Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

\*\*) Muhammad Mansur, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

\*\*\*) Afi Rahmat Slamet, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma