

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil KUD Tani Makmur**

##### 1. Sejarah KUD Tani Makmur

Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur merupakan koperasi serba usaha yang mempunyai berbagai pelayanan meliputi jasa, perdagangan, produksi, dan jasa keuangan. Sejarah berdirinya KUD Tani Makmur berawal dari diadakannya rapat di Kecamatan Kasihan sebagai upaya dalam menyikapi Inpres No: 4 Tahun 1973. Pada tanggal 10 Juli 1973 berdasarkan dari kesepakatan terbentuklah KUD yang diberi nama “Tani Makmur”. Sebagai pendirinya adalah:

- a) Sdr. Kliwon Hadi Prabowo dari Tirtonirmolo
- b) Sdr. Sastro Endarto dari Ngestiharjo
- c) Sdr. Hardjowijadi dari Bangunjiwo
- d) Sdr. Sumadi dari Bangunjiwo

Dengan susunan pengurus:

- a) Ketua I : Hardjowijadi
- b) Ketua II : Sastro Endarto
- c) Sekretaris : Sumadi
- d) Bendahara : Kliwon Hadi Prabowo

Dengan beberapa usahanya, antara lain: Rice Milling Unit (penggilingan padi) yang berada di kampung Gatak Tamantirto serta Saprotan (pupuk dan bibit padi) yang berada di Rukeman. Pada tanggal 13 Januari 1976 KUD Tani Makmur mengukuhkan kelembagaan menjadi berbadan hukum dengan Nomor: 1055/ BH/ XI/ P yang diterbitkan oleh Kantor Wilayah Departemen Koperasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan unit usaha antara lain:

- a) Penggilingan Padi,
- b) Saprotan,
- c) Kredit Candak Kulak (KCK) dengan modal Rp2.500.000,00 yang kemudian pada tahun 1980 akan mendapatkan tambahan modal Rp1.000.000,00.
- d) Tebu Rakyat Intensif (TRI) yang tempat usaha dan kantor masih berpindah-pindah dan tersebar di beberapa tempat.

Pada tahun 1982 seluruh aktivitas KUD Tani Makmur dipusatkan di Mrisi, Tirtonirmolo hingga saat ini. Dalam rangka untuk meluaskan pelayanan anggota, maka dibuka Tempat Pelayanan Koperasi di:

- a) Padokan Lor, Tirtonirmolo berupa Kios untuk Waserda.
- b) Janten, Ngestiharjo berupa kios untuk Pelayanan Listrik dan Simpan Pinjam.
- c) Kalirandu, Bangunjiwo berupa kios untuk Waserda.

## 2. Visi Misi

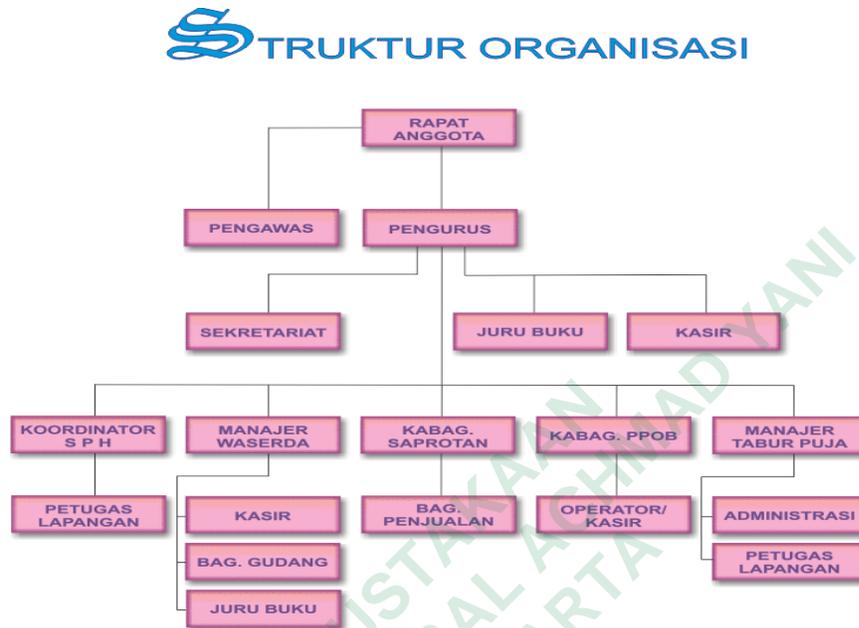
### a) Visi

Mewujudkan KUD TANI MAKMUR sebagai perusahaan besar yang mampu mensejahterakan anggota khususnya masyarakat pada umumnya dengan memenuhi kebutuhan yang berkualitas serta layanan yang baik.

### b) Misi

- 1) Meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kepercayaan terhadap koperasi
- 2) Menciptakan lingkungan kerja koperasi yang kondusif dan harmonis
- 3) Mengembangkan usaha koperasi
- 4) Mengembangkan jalinan kerja sama koperasi dengan lembaga/instansi terkait
- 5) Mengembangkan tingkat partisipasi koperasi pada program pembangunan pemerintah

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi KUD Tani Makmur

## B. Deskripsi Data

### 1. Karakteristik Penelitian

Data yang dijadikan dasar perhitungan pada penelitian ini adalah data primer yang dilakukan penelitian pada tanggal 1 Desember – 7 Desember 2023. Responden penelitian ini adalah pegawai KUD Tani Makmur dengan penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan KUD Tani Makmur. Tetapi yang dapat di uji dan di analisis sebanyak 30 kuesioner. Pengolahan data dengan menggunakan alat analisis SPSS dapat mengumpulkan data penelitian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Pengembalian Kuesioner

No	Kriteria	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	45
2	Kuesioner yang terisi	30

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menerangkan bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 45 kuesioner, yang terisi hanya 30 kuesioner. Sehingga yang dapat di uji hanya 30 kuesioner dikarenakan unit SPH (Simpan Pinjam Harian) tidak mengisi kuesioner yang ada. Alasan dari salah satu unit KUD Tani Makmur yaitu SPH tidak akan mengisi kuesioner jika judul penelitian hanya meneliti KUD Tani Makmur. Sehingga dikatakan SPH tidak ikut sertakan.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan informasi tambahan yang meliputi umur, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data responden sebagai berikut:

## a) Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Umur

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-30	10	33,3%
31-40	7	23,3%
41-50	7	23,3%
51-60	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik umur didominasi dengan karyawan yang berumur 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 33,3% atau 10 orang. Untuk karyawan yang berumur 31 tahun – 40 tahun sama besar dengan karyawan yang berumur 41 tahun – 50 tahun sebanyak 23,3% atau 7 orang. Sedangkan karyawan yang berumur 51 tahun – 60 tahun sebanyak 20% atau 6 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan karyawan dari KUD Tani Makmur didominasi dengan umur 20 tahun – 30 tahun yang tergolong masih muda.

## b) Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
1-10	19	63,3%
11-20	5	16,7%
21-30	4	13,3%
>30	2	6,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1 tahun – 10 tahun sebanyak 63,3% atau 19 orang. Untuk waktu 11 tahun – 20 tahun bekerja sebanyak 16,7% atau 5 orang. Sedangkan waktu lama bekerja karyawan 21 tahun – 30 tahun sebanyak 13,3% atau 4 orang. Kemudian lama bekerja karyawan diatas 30 tahun sebanyak 6,7% atau 2 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan-karyawan KUD Tani Makmur sudah banyak pergantian dari karyawan yang pensiun digantikan dengan karyawan baru atau karyawan yang mengundurkan diri lalu digantikan karyawan baru.

## c) Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMP	3	10%
SMA	10	33,3%
D3	7	23,3%
S1	10	33,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4 diatas pendidikan karyawan KUD Tani Makmur didominasi dengan S1 sebanyak 33,3% atau 10 orang yang sama besar dengan SMA sebanyak 33,3% atau 10 orang. Pendidikan SMP sebanyak 10% atau 3 orang. Kemudian karyawan yang D3 sebanyak 23,3% atau 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan KUD Tani Makmur berpendidikan yang didominasi dengan S1 dan SMA.

## d) Jenis Kelamin

Tabel 4.5 Karakteristik Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Perempuan	19	63,3%
Laki-laki	11	36,7%

<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

Berdasarkan tabel 4.5 jenis kelamin karyawan KUD Tani Makmur didominasi dengan perempuan sebanyak 63,3% atau 19 orang. Sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 36,7% atau 11 orang. Dengan itu dapat disimpulkan jenis kelamin karyawan KUD Tani Makmur didominasi perempuan.

### C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menghasilkan jawaban dari responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Berikut adalah pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Sangat Setuju, memiliki bobot 5
2. Setuju, memiliki bobot 4
3. Netral, memiliki bobot 3
4. Tidak Setuju, memiliki bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju, bobot 1

Menurut Sudjana (2011) maka penilaian interval pada responden penelitian didasarkan pada kriteria berikut ini:

1. Apabila mean ada pada interval 1,00 – 1,80 maka variabel penelitian

masuk pada kategori sangat rendah

2. Apabila mean ada pada interval 1,81 – 2,60 maka variabel penelitian masuk pada kategori rendah
  3. Apabila mean ada pada interval 2,60 – 3,40 maka variabel penelitian masuk pada kategori sedang
  4. Apabila mean ada pada interval 3,41 – 4,20 maka variabel penelitian masuk pada kategori tinggi
  5. Apabila mean ada pada interval 4,21 – 5,00 maka variabel penelitian masuk pada kategori sangat tinggi
- a) Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6 Mean Lingkungan Kerja

No	Keterangan	Mean	Keterangan
1	X1a1	3,70	Tinggi
2	X1a2	3,50	Tinggi
3	X1b1	3,70	Tinggi
4	X1b2	3,60	Tinggi
5	X1c1	3,97	Tinggi
6	X1c2	3,77	Tinggi
7	X1d1	3,70	Tinggi
8	X1d2	3,97	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil dari rata-rata lingkungan Kerja (X1) adalah 3,69. Pada nilai 3,69 menunjukkan bahwa nilai tersebut adalah tinggi. Lingkungan Kerja merupakan sistem kerja yang berpengaruh tinggi terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

b) Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.7 Mean Budaya Organisasi

No	Item	Mean	Keterangan
1	X2a1	3,83	Tinggi
2	X2a2	3,80	Tinggi
3	X2b1	3,73	Tinggi
4	X2b2	3,80	Tinggi
5	X2c1	3,73	Tinggi
6	X2c2	3,83	Tinggi
7	X2d1	4,00	Tinggi
8	X2d2	3,97	Tinggi
9	X2e1	3,87	Tinggi
10	X2e2	3,90	Tinggi
11	X2f1	3,70	Tinggi

12	X2f2	3,77	Tinggi
13	X2g1	3,67	Tinggi
14	X2g2	3,30	Sedang
<b>Total</b>		<b>2,84</b>	<b>Sedang</b>

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata item budaya organisasi (X2) adalah 2,84 yang dinyatakan sedang. Pengaruh budaya organisasi terhadap hasil pekerjaan karyawan berpengaruh sedang. Maka dapat disimpulkan pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh sedang.

c) Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4.8 Mean Motivasi Kerja

No	Item	Mean	Keterangan
1	X3a1	3,73	Tinggi
2	X3a2	3,73	Tinggi
3	X3b1	3,60	Tinggi
4	X3b2	3,97	Tinggi
5	X3c1	4,00	Tinggi
6	X3c2	3,60	Tinggi
7	X3d1	3,87	Tinggi

8	X3d2	3,70	Tinggi
9	X3e1	3,77	Tinggi
10	X3e2	4,27	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>3,82</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai rata-rata dari motivasi kerja (X3) sebesar 3,82 yang dinyatakan tinggi. Motivasi kerja dinyatakan tinggi dalam mempengaruhi karyawan bekerja di sebuah perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan (Y).

d) Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Mean Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Mean	Keterangan
1	Ya1	3,67	Tinggi
2	Ya2	3,87	Tinggi
3	Yb1	3,77	Tinggi
4	Yb2	3,73	Tinggi
5	Yc1	3,93	Tinggi
6	Yc2	3,70	Tinggi

7	Yd1	3,50	Tinggi
8	Yd2	3,70	Tinggi
9	Ye1	3,50	Tinggi
10	Ye2	3,80	Tinggi
<b>Total</b>		<b>3,71</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menggambarkan tentang hasil dari rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 3,71 yang dinyatakan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bernilai tinggi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3).

#### D. Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui bahwa instrumen dapat dilakukan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dapat diperoleh dari *degree of freedom* (df)=n-2, n adalah jumlah sampel sebanyak 30 responden, (df)= 30-2 = 28, pada  $r_{tabel}$  dengan  $alpha = 5\%$  atau 0,05 dan (df) = 28, sehingga  $r_{tabel}$  sebesar 0,3061. Maka pertanyaan atau indikator dapat dinyatakan valid apabila  $r_{tabel} > 0,3061$ .

Berikut adalah tabel hasil dari uji validitas keempat variabel :

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X1

Item	$R_{Hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan
X1a1	0,607	0,3061	Valid
X1a2	0,800	0,3061	Valid
X1b1	0,567	0,3061	Valid
X1b2	0,499	0,3061	Valid
X1c1	0,639	0,3061	Valid
X1c2	0,498	0,3061	Valid
X1d1	0,395	0,3061	Valid
X1d2	0,587	0,3061	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja adalah valid karena item variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dari itu, data tersebut layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

## 2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas X2

Item	$R_{Hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan
X2a1	0,714	0,3061	Valid
X2a2	0,418	0,3061	Valid
X2b1	0,481	0,3061	Valid
X2b2	0,485	0,3061	Valid
X2c1	0,467	0,3061	Valid
X2c2	0,610	0,3061	Valid
X2d1	0,512	0,3061	Valid
X2d2	0,507	0,3061	Valid
X2e1	0,539	0,3061	Valid
X2e2	0,579	0,3061	Valid
X2f1	0,499	0,3061	Valid
X2f2	0,663	0,3061	Valid
X2g1	0,698	0,3061	Valid
X2g2	0,603	0,3061	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari variabel budaya organisasi adalah valid karena item variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari

$r_{tabel}$ . Maka dari itu, data tersebut layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

### 3. Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas X3

Item	$R_{Hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan
X3a1	0,425	0,3061	Valid
X3a2	0,764	0,3061	Valid
X3b1	0,543	0,3061	Valid
X3b2	0,642	0,3061	Valid
X3c1	0,619	0,3061	Valid
X3c2	0,875	0,3061	Valid
X3d1	0,597	0,3061	Valid
X3d2	0,471	0,3061	Valid
X3e1	0,775	0,3061	Valid
X3e2	0,762	0,3061	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja adalah valid karena item variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dari itu, data tersebut layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

## 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Y

Item	$R_{Hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan
Ya1	0,779	0,3061	Valid
Ya2	0,617	0,3061	Valid
Yb1	0,600	0,3061	Valid
Yb2	0,609	0,3061	Valid
Yc1	0,714	0,3061	Valid
Yc2	0,654	0,3061	Valid
Yd1	0,810	0,3061	Valid
Yd2	0,785	0,3061	Valid
Ye1	0,727	0,3061	Valid
Ye2	0,507	0,3061	Valid

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan adalah valid karena item variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka dari itu, data tersebut layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

### E. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya ke validannya. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari variabel yang reliabel. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Berikut hasil dari uji reliabilitas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's ( $\alpha$ )	N Of Item	Keterangan
X1	0,767	8	Reliabel
X2	0,903	14	Reliabel
X3	0,826	10	Reliabel
Y	0,871	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner variabel dapat dipercaya ke validannya.

### F. Analisis Statistik

Penelitian ini menggunakan linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$Y = 1.096 + 0,551 X_1 + 0,012 X_2 + 0,494 X_3 + e$$

Persamaan regresi yang didapat adalah :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Statistik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.096	6.604		.166	.870		
	Lingkungan Kerja	.551	.187	.435	2.955	.007	.807	1.239
	Budaya Organisasi	.012	.136	.017	.090	.929	.514	1.946
	Motivasi Kerja	.494	.202	.442	2.449	.021	.539	1.855

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Penjelasan

### 1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,096 artinya bahwa apabila variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawannya itu sebesar 1,096. Maka kinerja karyawan sebesar 1,096.

### 2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,007 artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,551 yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja itu naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,551.

### 3. Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,929 artinya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,012 yang berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi itu naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,012.

#### 4. Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,021 artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,494 yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja itu naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,494.

Model regresi linier berganda diatas harus memenuhi beberapa syarat asumsi klasik sebagai berikut :

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu pengujian dalam model regresi berganda untuk mengetahui apakah variabel residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2016). Dengan menggunakan tiga metode yaitu uji *kolmogrov smirnov*, *probability plot*, dan histogram. Adapun teknik penilaian dari masing - masing metode tersebut sebagai berikut :

## 1) Kolmogrov Smirnov

Tabel 4.16 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	5.31929433
		Most Extreme Absolute Differences	.085
		Positive	.085
		Negative	-.082
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

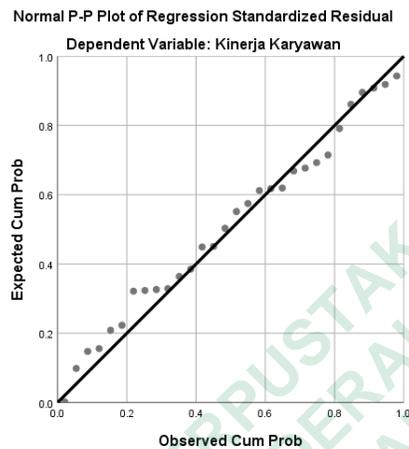
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansinya  $0,085 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

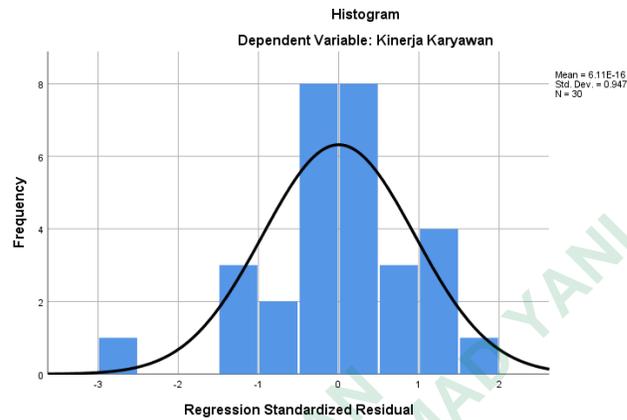
## 2) Probability Plot



Gambar 4.2 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menyatakan bahwa nilai signifikansinya berdistribusi normal. Dikarenakan titik diagonal mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### 3) Histogram



Gambar 4.3 Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 dilihat data distribusi normal melalui grafik. Jika grafik tersebut membentuk seperti lonceng dengan mengikuti garis diagonal maka data tersebut berdistribusi normal.

## b) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.17 Uji Glesjer

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.789	3.633		1.043	.307
	Lingkungan Kerja (X1)	-.544	.196	-.790	-2.778	.010
	Budaya Organisasi (X2)	-.031	.078	-.091	-.397	.695
	Motivasi Kerja (X3)	.461	.169	.880	2.718	.012

a. Dependent Variable: abs\_Res

Uji heterokedastisitas menguji menggunakan uji Glesjer dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  sedangkan nilai signifikansi  $> 0,05$  tidak mengalami uji heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil dari uji glesjer diatas bahwa model linier berganda dinyatakan tidak mengalami uji heterokedastisitas. Dikarenakan nilai signifikasi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar  $0,010 > 0,05$ , Budaya Organisasi (X2) sebesar  $0,695 > 0,05$ , dan Motivasi Kerja (X3) sebesar  $0,012 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan model linier berganda tidak mengalami uji heterokedastisitas dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikasi  $> 0,05$ .

c) Uji Multikolinearitas

Uji ini menganalisis nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan nilai  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$  untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan nilai VIF dari berbagai variabel. Hasil dari perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,807 dan VIF sebesar 1,239, variabel budaya organisasi (X2) nilai *tolerance* sebesar 0,514 dan VIF sebesar 1,946, dan motivasi kerja (X3) nilai *tolerance* sebesar 0,539 dan VIF sebesar 1,855. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear tidak mengalami multikolinearitas dikarenakan masing-masing variabel sesuai dengan syarat ketentuan nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ .

## G. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan perbandingan nilai  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$   $H_a$ , dan jika  $H_a$  ditolak maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Pencarian nilai  $t_{tabel}$  menggunakan rumus  $df=n-k-1$  (30-3-1) yaitu 26 dengan  $alpha$  0,05 sebesar 1,706. Berikut penjelasan uji t (parsial) :

#### a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,955 > 1,706$ . Sehingga  $H_1$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Utamy, et al., (2022) bahwa pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $0,090 < 1,706$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Dikarenakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Pada penelitian Sugiyono & Rahajeng, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 bagian motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,449 > 1,706$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Hal itu sama seperti dalam penelitian Fiansi & Sarifuddin, (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Tujuan dari uji f adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan. Dasar pengambilan keputusannya adalah berdasarkan hasil signifikansi, jika hasil signifikansi  $< 0,05$  maka berpengaruh signifikan dan dapat dilihat dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebagai berikut rumus dari  $f_{tabel}$ : adalah  $(k;n-k) = (3;30-3) = (3;27) = 2,96$ , penjelasan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.300	3	268.100	10.344	.000 <sup>b</sup>
	Residual	673.867	26	25.918		
	Total	1478.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 4.18 hasil dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  adalah  $10,344 > 2,96$  dan nilai Signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

### 3. Pengujian Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Tujuan dari uji koefisien determinan adalah untuk mengetahui seberapa persen pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dasar penilaian dari uji ini adalah *Adjusted R Square* yang berasal dari output regresi.

Tabel 4.19 Hasil Uji R<sup>2</sup>**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.492	5.091	1.887

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari *Adjusted R Square* sebesar 0,492 atau 49,2%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**H. Pembahasan**

Judul dari penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: KUD Tani Makmur Bantul Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta). Setelah dilakukannya penelitian dengan keusioner yang bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Tani

Makmur. Kemudian diolah data menggunakan SPSS 25. Hasil dari olah data tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Karena didukung dengan hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,955 > 1,706$  dan diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007 yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dan begitupun juga sebaliknya jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Dari hasil uji responden dapat dilihat bahwa KUD Tani Makmur memberikan perlengkapan kerja, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan yang baik membuat meningkatnya kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawannya juga meningkat.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utamy, et al., (2022) bahwa pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

## 2. Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Karena didukung dengan hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,090 > 0000$  dan diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari  $0,05$  yaitu  $0,929$  yang artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap KUD Tani Makmur sehingga meningkat seperti apapun budaya organisasi tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ternyata nilai-nilai budaya organisasi dan kebiasaan KUD Tani Makmur tidak mempengaruhi kinerja karyawan KUD Tani Makmur.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Sugiyono & Rahajeng, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Karena didukung dengan hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,449 > 1,706$  dan diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,021 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja berasal dari diri sendiri, sehingga jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dan begitupun juga sebaliknya jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Motivasi kerja perusahaan KUD Tani Makmur mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan perusahaan menyediakan kebutuhan yang membangun rasa motivasi itu muncul dari diri karyawan tersebut. Seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiansi & Sarifuddin, (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. Karena didukung dengan hasil dari uji f sebesar  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $10,344 > 2,96$  dan diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).