

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *WOODWORKING* PADA
PT KAYU MULTIGUNA INDONESIA GRESIK**

Heny Alfiatul Jannah¹
Email: alfiatulheny@gmail.com

Shanty Ratna Damayanti²
Email: shanty.ratna@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Wood Working* Pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer. Populasi dari penelitian adalah 108 karyawan *wood working* PT Kayu Multiguna Indonesia. Teknik penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel menjadi 85 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner metode analisis yang digunakan adalah metode Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,069 > 1,663) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. (2) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ 6,511 > 1,663) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} < t_{tabel}$ 0,396 < 1,663 dengan signifikansi $0,693 > 0,05$). (4) motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja secara bersama – sama (simulttan) berepengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 54,045 > 2,71) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, organizational culture, work environment on the performance of wood working employees at PT Kayu Multiguna Indonesia. This type of research uses a quantitative approach and uses primary data. The population of the study were 108 wood working employees of PT Kayu Multiguna Indonesia. The sampling technique in the study used purposive sampling technique, using the slovin formula to calculate the number of samples to 85 respondents. Data collection through questionnaires, the analysis method used is the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) method. The results of this study indicate that: (1) Work Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} > t_{table}$ 3.069 > 1.663) with a significance of $0.003 < 0.05$. (2) Organizational Culture partially has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} > t_{table}$ 6.511 > 1.663) with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Work Environment partially has a negative and insignificant effect on employee performance ($t_{count} < t_{table}$ 0.396 < 1.663 with a significant $0.693 > 0.05$). (4) work motivation, organizational culture, work environment together (simultaneously) have a positive effect on employee performance ($F_{count} > F_{table}$ 54.045 > 2.71) with a significant $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation; Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance.

I. LATAR BELAKANG

PT Kayu Multiguna Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur kayu di Indonesia yang berfokus pada produksi dan distribusi produk kayu premium. Pekerjanya melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan banyak tenaga fisik setiap hari, mengoperasikan mesin-mesin besar. Wilayah luar ruangan yang menantang memiliki pengaruh yang cukup banyak melalui produktivitas pekerja. Dengan jumlah pekerja yang relevan, masing-masing individu memiliki tanggung jawab tertentu dan sudah secara konsisten menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi, serta berjuang untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, sangat penting untuk para pemimpin untuk memberikan dorongan penyemangat kepada pekerjaannya, karena hal ini dapat cenderung menginspirasi dan meningkatkan kemampuan mereka. Individu yang terdorong penyemangat yakni seseorang yang secara aktif berusaha keras untuk berkontribusi melalui mencapai tujuan produksi unit kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Rahayu (2015) motivasi kerja mengacu pada kekuatan pendorong internal yang memicu antusiasme dan kemauan seseorang untuk terlibat dalam pekerjaan kolaboratif.

Merujuk pada pra studi, didapatkan data rekapitulasi absensi kehadiran pekerja wood working PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik pada bulan juli – desember tahun 2023. Terlihat pada bulan juli – desember terus menerus mengalami penurunan 92% sampai 64% dengan dikalkulasi rata – rata rekapitulasi absensi kehadiran pekerja wood working bulan Juli sampai Desember, berada pada angka 80%, yang menyebabkan penurunan produktivitas pekerja.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia. Studi ini untuk meningkatkan pemahaman beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi pragmatis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan secara efektif mencapai tujuan organisasi. selain itu, studi ini untuk mengevaluasi pengaruh dorongan motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja pada karyawan *wood working* PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Indrasari M dan Ansory A.F (2018:70) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin ilmu atau metode yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:119) Motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, memberikan kontribusi yang efektif, dan terintegrasi dengan berbagai upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Edison, Emron (2018) budaya organisasi adalah pola perilaku, nilai – nilai dan norma – norma yang mengatr interaksi dan cara kerja dalam organisasi, budaya menciptakan suasana yang mempengaruhi cara karyawan berperilaku dan berinteraksi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Indasari Meithiana (2018) Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mampu menciptakan suasana nyaman, aman, tenteram, serta membuat karyawan merasa betah saat bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020) Kinerja merupakan pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang mencerminkan kualitas dan efektivitas kerja serta kemampuan yang dimiliki.

Penelitian ini didukung oleh kerangka teoritis yang mencakup konsep – konsep terkait dengan unsur – unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konsep – konsep ini semakin diperkuat oleh temuan studi sebelumnya. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yunita, 2023) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa variable budaya oragnisasi memiliki pengaruh yang kecil dan tidak singnifikan, variable motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki perngaruh positif dan signifikan. Penelitian sebelumnya oleh (Erfin Ardianti et al., 2019) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa variable motivasi kerja, kompensasi dan ingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian sebelumnya oleh (Shavira & Febrian, 2023) menunjukkan hasil penelitiannya bahw vaiabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan variable budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Hipotesis

Permasalahan yang diaplikasikan ke dalam kerangka konseptual atau pemikiran maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Wood Working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Wood Working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Wood Working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik

H4 : Diduga Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Ligkungan Kerja berpengaruh secara silmultan terhadap Kinerja Karyawan *Wood Working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik

III. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) identifikasi variable adalah proses menentukan variable – variable yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat variable, variable bebas : Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variable terikat : Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional dan Teknik Pengukuran

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat, memaksimalkan seluruh kemampuan serta keterampilannya, guna mencapai kepuasan sesuai dengan harapannya. Terdapat lima indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:111) yakni : 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Budaya Organisasi

Menurut Sule, E. T., dan Saefullah (2019:55) budaya organisasi merupakan system nilai, kepercayaan, dan norma yang berkembang didalam organisasi dan mempengaruhi perilaku serta interaksi antar individu dalam organisasi tersebut. Terdapat lima indikator budaya organisasi menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:131) yakni : 1) Kesadaran Diri, 2) Keagresifan, 3) Kepribadian, 4) Performa, 5) Orientasi Tim.

Lingkungan Kerja

Menurut Indasari Meithiana (2018) Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang menciptakan suasana nyaman, aman, tenteram, dan membuat karyawan merasa betah saat menjalankan pekerjaannya. Terdapat lima indikator lingkungan kerja menurut Soetrisno (2017:118) yakni : 1) Hubungan rekan kerja, 2) Tersedianya fasilitas kerja, 3) Suasana kerja, 4) Tersedianya ruang gerak yang diperlukan, 5) Tingkat pengawasan pimpinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020) kinerja adalah hasil dari efektivitas kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Terdapat lima indikator kinerja karyawan menurut Robbins, S. P., dan Coulter (2016:494) yakni : 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena yang diteliti. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk merancang item-item instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1. Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Setuju (S)	3
4.	Sangat Setuju (SS)	4
5.	Sangat Setuju Sekali (SSS)	5

Sumber: Sugiyono (2019:63)

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik yaitu 108 karyawan *wood working* atau bagian produksi.

Sampel

Peneliti memilih teknik *purposive sampling* karena memungkinkan peneliti menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 108 orang karyawan bagian produksi atau *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik dan dari jumlah tersebut sampel yang diambil adalah 85 orang karyawan bagian produksi atau *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik. Penentuan sampel dilakukan peneliti menggunakan perhitungan dengan rumus slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel ketika populasi diketahui.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, (3) Analisis regresi linier berganda, (4) Koefisien determinasi berganda (R^2), dan (5) Pengujian hipotesis yang meliputi uji t dan uji F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.625	0.2133	Valid
	X1.2	0.757	0.2133	Valid
	X1.3	0.643	0.2133	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X1.4	0.697	0.2133	Valid
	X1.5	0.550	0.2133	Valid
	X2.1	0.657	0.2133	Valid
	X2.2	0.673	0.2133	Valid
	X2.3	0.697	0.2133	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X2.4	0.638	0.2133	Valid
	X2.5	0.670	0.2133	Valid
	X3.1	0.586	0.2133	Valid
	X3.2	0.751	0.2133	Valid
	X3.3	0.571	0.2133	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.4	0,621	0.2133	Valid
	X3.5	0.494	0.2133	Valid
	Y.1	0.708	0.2133	Valid
	Y.2	0.703	0.2133	Valid
	Y.3	0.750	0.2133	Valid
	Y.4	0.663	0.2133	Valid
	Y.5	0.730	0.2133	Valid

Sumber :Data dioleh peneliti menggunakan spss versi 24

Data yang diperoleh dari tabel yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai (r hitung $>$ r tabel), yakni 0,2133. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3: Uji Reliabilitas

Variabel	Skor <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.668	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.688	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.620	0.6	Reliabel
Kinerja Pekerja (Y)	0.754	0.6	Reliabel

Sumber : OUTPUT SPSS Versi 24 data olahan pengkaji

Dari tabel tersebut memperlihatkan yakni data pengtesan reliabilitas seluruh indikator dari variable bebas dan variable terikat memperlihatkan reliable, karena skor Cronbach's Alpha cenderung banyak dari 0,6, menjadikan kesimpulan yakni seluruh indikator terbukti reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Merujuk pada data tes normalitas ini, skor p sebanyak 0,200 cenderung tinggi dari tingkat relevansi 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan yakni skor residual mengarah normal.

Tabel 4 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35207815
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.045
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
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.		

Rujukan : Lampiran Olah data, 2024

Uji Multikolinearitas

Tabel 5: Uji Multikolinearitas

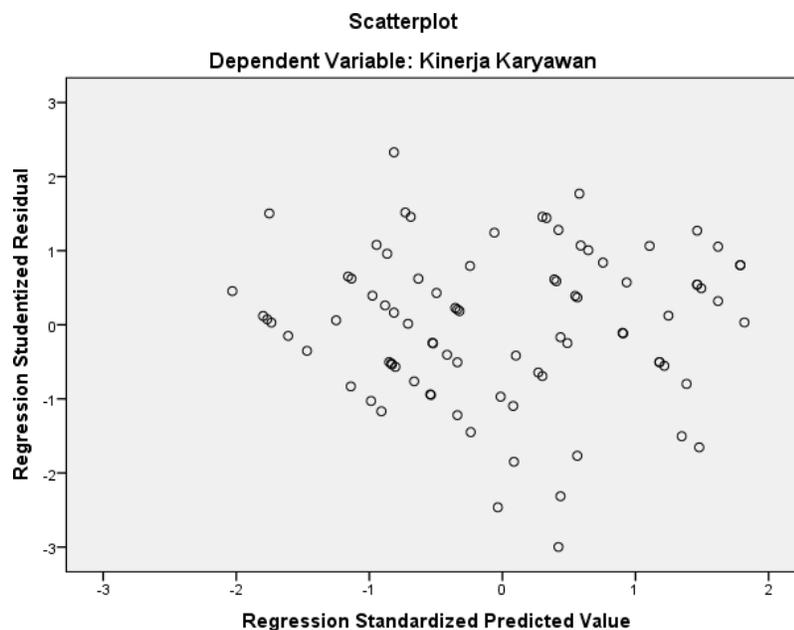
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	.494	2.026
Budaya Organisasi	.495	2.021
Lingkungan Kerja	.989	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rujukan : Lampiran Olah Data, 2024

Merujuk pada data tes tersebut variable motivasi kerja, budaya oragnisasi, lingkungan kerja memperlihatkan skor tolerance cenderung banyak dari 0,1 dan skor VIF cenderung kecil dari 10. Menjadikan dapat disimpulkan yakni ketiga variabel bebas yakni motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedaksitas



Rujukan : Lampiran Olah Data, 2024

Gambar 1: Tes Heterokedastisitas

Merujuk pada Grafik tersebut menunjukkan bahwa data tersebar dan tidak menciptakan pola tertentu melalui studi ini tidak ditemukan heterokedaksitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6 : Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.716	1.783		.401	.689
Dorongan penyemangat Kerja	.309	.101	.280	3.069	.003
Kultural Oganisasi	.608	.093	.594	6.511	.000
Wilayah Kerja	.031	.077	.026	.396	.693

a. Dependent Variable: Kemampuan Pekerja

Rujukan : Olah Data, 2024

Persamaan regresi yang ditampilkan dalam tabel 6 menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, serta memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan penelitian ini, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,716 + 0,309X_1 + 0,608X_2 + 0,031X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta bernilai positif (α) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa dengan mengasumsikan tidak adanya variabel persepsi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0,716.
2. Koefisien pengaruh Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,309, dengan nilai koefisien positif, yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada kenaikan satu satuan kinerja karyawan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,608 juga bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan berkontribusi pada penambahan satu satuan kinerja karyawan.
4. Koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,031, dengan koefisien positif, menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan menambah satu satuan kinerja karyawan..

Koefisien Determinasi (R²)Tabel 7 : Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.655	1.417

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rujukan : Olah Data SPSS Versi 24

Merujuk pada tabel tersebut, menjelaskan banyaknya korelasi atau relasi (R) yakni sebanyak 0,817. Dari output tersebut didapatkan skor (R Square) sebanyak 0,667. Hal ini berarti variable Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh 66,7% melalui variable Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 66,7% = 33,3%) dipengaruhi variable lain.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8: Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unnormalized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.716	1.783		.401
	Motivasi Kerja	.309	.101	.280	3.069
	Budaya Organisasi	.608	.093	.594	6.511
	Lingkungan Kerja	.031	.077	.026	.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rujukan : Lampiran Olah Data, 2024

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan kriteria jika t hitung > t tabel, maka hasilnya signifikan. Diketahui bahwa n adalah 85 orang dan k (variabel) adalah 3, sehingga derajat bebas (df) dapat dihitung sebagai (df = n - k - 1), yaitu 85 - 3 - 1 = 81, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

a. Uji parsial antara variable bebas Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output Koefisien, nilai t hitung diperoleh sebesar 3,069, yang lebih besar dari t tabel 1,663, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

b. Uji parsial antara variable Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output Coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar 6,511 > t table 1,663 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji parsial antara variable bebas Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output Koefisien, nilai t hitung yang diperoleh adalah 0,396, yang lebih kecil dari t tabel 1,663, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,693, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9: Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.393	3	108.464	54.045	.000 ^b
	Residual	162.560	81	2.007		
	Total	487.953	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja						

Rujukan : Lampiran Olah Data, 2024

Dari hasil tes ANOVA atau uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 54,045 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas ini jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Wood Working di PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

No.	Uraian	Temuan	Data
1.	H ₁ = Motivasi Kerja berperan baik melalui Kemampuan Pekerja <i>wood working</i> pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.	0,003 < 0,05.	Diterima
2.	H ₂ = Budaya Organisasi berperan baik melalui Kemampuan Pekerja <i>wood working</i> pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.	0,000 < 0,05.	Diterima
3.	H ₃ = Lingkungan Kerja berperan negative melalui Kemampuan Pekerja <i>wood working</i> pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.	0,693 > 0,05.	Ditolak
4.	H ₄ = Pengaruh Motivasi Kerja, Kultural Kepengurusan, Wilayah Kerja secara bersama –	0,000 < 0,05.	Diterima
	sama (simultan) berperan baik melalui Kemampuan Karyawan <i>wood working</i> pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.		

PEMBAHASAN

Pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variable motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil tersebut dibuktikan dengan besarnya tingkat signifikan 0,003 < 0,05, artinya bahwa pernyataan H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya motivasi kerja karyawan perusahaan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hasil tersebut dibuktikan dengan besarnya tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya bahwa pernyataan H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**. Hal ini diartikan bahwa meningkatnya budaya organisasi karyawan perusahaan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variable lingkungan kerja (X3) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan $0,693 > 0,05$, artinya bahwa pernyataan H3 : lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperusahaan ini memiliki dampak negating terhadap kinerja karyawan, terutama bagi karyawan yang bekerja diluar ruangan yang sering terpapar cahaya matahari, polusi, debu dan cuaca yang tidak menentu. Selain itu juga sangat beresiko pada kesehatan tubuh karena karyawan yang bekerja diluar ruangan menggunakan alat-alat mesin yang berat seperti powerklip untuk mengangkut kayu gelondongan yang baru ditebang dan juga harus dipilih untuk jenis kayu atas permintaan konsumen. Didalam ruangan yang terbuka juga terdapat alat mesin yang besar dengan suara yang sangat tinggi yang digunakan untuk pemotongan kayu, alat mesin tersebut juga mengeluarkan debu yang banyak sehingga karyawan juga harus menggunakan masker tetapi pada saat dilapangan saya melihat jarang ada karyawan yang menggunakan masker. Semua faktor ini berkontribusi pada pengaruh negative lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *wood working* pada PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik.

Berdasarkan perhitungan data menggunakan SPSS Versi 24, ditemukan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H4, yang menyatakan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Wood Working* di PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik, **diterima**.

V. KESIMPULAN

Merujuk pada data analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan jadi kesimpulannya yakni Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berperan melalui kemampuan pekerja (Y), karena skor F-kalkulasi cenderung banyak dari F-tabel, yakni $54,045 > 2,71$, dengan tingkat relevansi $0,000 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan yakni hipotesis diterima, yang berarti data dorongan penyemangat kerja, kultural kepengurusan, dan wilayah kerja memiliki pengaruh baik dan relevan secara simultan melalui kemampuan pekerja *wood working* di PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik. Merujuk pada data temuan dan simpulan studi di atas, jadi dapat diajukan beberapa rekomendasi. Pertama, untuk pekerja pertukangan kayu PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik diharapkan mampu meningkatkan dorongan penyemangat kerjanya dengan cenderung meningkatkan lagi tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. Karena dengan bekerja dengan dorongan penyemangat yang tinggi akan membangun kemampuan yang cenderung tangguh dan cenderung bertanggung jawab. Kedua, untuk pekerja pertukangan kayu PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik diharapkan mampu menjaga kualitas kultural kepengurusannya karena dengan menjaga kultural kepengurusan yang baik akan meningkatkan produktivitas, kreativitas dan kemampuan pekerja di perusahaan. Ketiga, untuk pekerja pertukangan kayu PT Kayu Multiguna Indonesia Gresik diharapkan mampu menjaga wilayah kerja yang nyaman, perlengkapan yang memadai karena melalui wilayah kerja tersebut akan tercipta keakraban antar pekerja. Terakhir, untuk pengkaji selanjutnya agar melaksanakan

studi dengan objek dan data yang berbeda serta diharapkan cenderung memperhatikan sampel yang berbeda menjadikan dapat memperoleh data yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Alfabeta: Bandung
- Edison, Emron, Y. A. dan I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol 8(1), 13–31.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta
- Indasari, M., Syamsudin, N., Raditya Purnomo, B., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika*, 16(1), 50–59.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Edisi 2). PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, VIII(2), 342.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Edisi 13. Erlangga: Jakarta
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-9. Kencana: Jakarta Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Ke-2). Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Yunita, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(2), 151–162.