e – Jurnal Riset Manajemen**PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS UAM FEB UNISMA 2019

Oleh
Ahmad Zaki Azzuhairi*)
Hadi Sunaryo)**
A. Agus Priyono*)**
Email : zakiaza96@gmail.com
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment and motivation on the administrators of UAM FEB UNISMA, in this study the sample is the management of UAM FEB UNISMA, collecting data using questionnaires to administrators, analysis of the data used is validity test, reliability test, normality test , multiple linear analysis, statistical test f and statistical test t, the results of this study have a significant positive effect on organizational culture, work environment and motivation on the performance of UAM FEB UNISMA administrators, there is a significant influence of organizational culture on the performance of UAM FEB UNISMA administrators, there is a significant influence work environment towards the performance of UAM FEB UNISMA administrators, there is a significant effect of motivation on the performance of UAM FEB UNISMA administrators.

Keywords: *Organizational culture, Work environment, Motivation, the performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi adalah suatu kumpulan dua orang atau lebih yang memiliki visi misi dan tujuan bersama-sama, visi misi dan tujuan dibuat secara bersama-sama karna suatu alasan yang kuat untuk kepentingan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) yang ada, visi misi dan tujuan tersebut dapat dicapai dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi, Sumber daya manusia (SDM) marupakan aspek yang memiliki keunggulan utama dalam mencapai visi misi dan tujuan suatu organisasi, Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang baik harus dipikirkan secara matang untuk mengelola organisasi dengan baik dan terus berkembang menjadi organisasi yang unggul.

Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) merupakan suatu lembaga organisasi yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) sebagai pengembangan potensi mahasiswa di tingkat fakultas, Peningkatan kinerja unit aktivitas mahasiswa (UAM) fakultas ekonomi dan bisnis dapat membawa organisasi tersebut mencapai visi misi dan tujuan organisasi tersebut. dalam penelitian Susanto (2016) dengan judul mengenai ” Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus OSIS : Studi Kasus pada OSIS di Lingkungan SMAK 2 & 3 BPK Penabur Bandung”.berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa : Budaya organisasi di lingkungan OSIS berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus OSIS di lingkungan SMAK 2 & 3 BPK PENABUR Bandung. Oleh karena itu, upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja organisasi merupakan

tantangan dalam mencapai suatu visi misi dan tujuan organisasi dan keberlangsungan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan adanya sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.) Bagaimana Diskripsi dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang?
2.) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang?
3.) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang?
4.) Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang?
5.) Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1.) Untuk Mengetahui Diskripsi dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.
2.) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3.) Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4.) Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang
5.) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1.) Bagi UAM FEB UNISMA dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi organisasi yang bersangkutan di masa yang akan datang.
2) Bagi Pihak Lain yaitu diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau refrensi yang dapat di gunakan sebagai bahan penelitian.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1998: 248), budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Dalam penelitian tersebut dilakukan oleh Salim. (2017) Studinya "Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja tim, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja penyelenggara Mambaul Ulum Bata-Bata Student Association (IMABA) wilayah Surabaya". Berdasarkan hasil penelitiannya, budaya organisasi Ketua memiliki dampak mendalam dan positif pada kinerja manajemen, dan kemauan Ketua untuk bekerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen IBABA di wilayah Surabaya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 21), dalam penelitian oleh Yuliantini (2017) "Pengaruh kemampuan manusia, motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi", definisi lingkungan kerja menyukseskan tugas yang harus dicapai. Dampak pada kinerja manajer produk untuk mendukung "#:. Berdasarkan hasil studinya, Anda dapat menyimpulkan sebagai berikut: Kompetensi SDM, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja untuk kinerja manajemen produk pemerintah Kabupaten Tabanan Memiliki dampak positif pada komitmen organisasi.

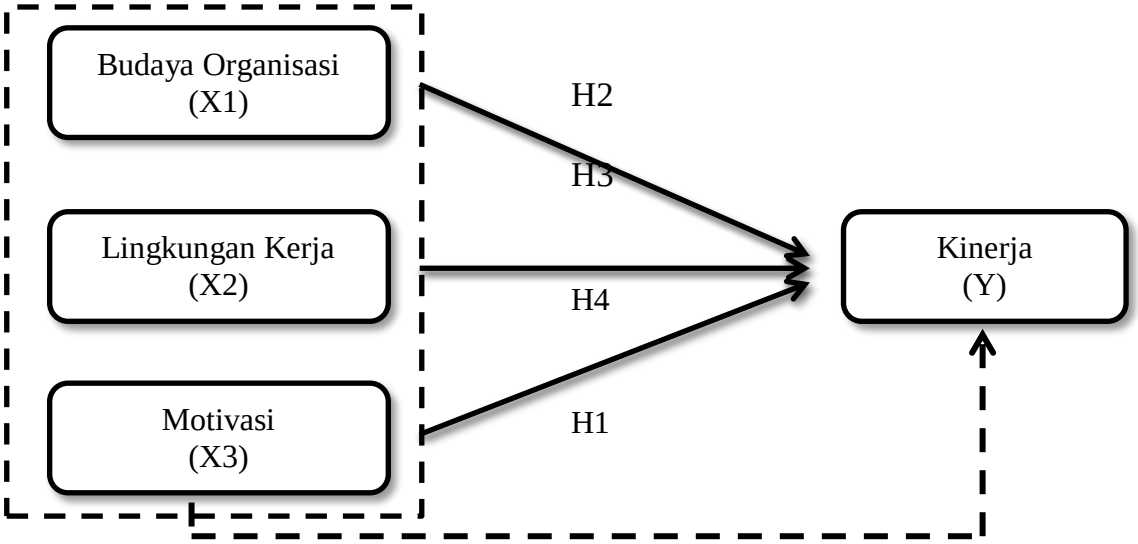
Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 141), istilah motif berasal dari kata Latin "move". Motivasi meneliti bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam studinya tentang Saputra (2017) "Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motif pada kinerja manajemen UAM FEB Universitas Malang pada tahun 2017". Berdasarkan hasil penelitiannya, disebutkan: Motivasi berdasarkan hasil penelitian mempengaruhi kinerja departemen manajemen ekonomi dan bisnis UAM.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya. Dalam penelitian Mayasari (2018) dalam dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan OPD kota padang. Sedangkan dalam penelitian Ismawanto (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan”, Berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa : Ada pengaruh yang positip dan signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi, terhadap kinerja pengurus OSIS SMAN 7 Balikpapan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H_1 Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang,

H_2 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang,

H_3 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang,

H_4 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data terperinci adalah dengan mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner pada subyek (orang) untuk individu dan kelompok. Dengan menjawab serangkaian pertanyaan atau opini tertulis untuk menjawab ". Kuisioner tersebut akan dibagikan kepada para administrator UAM FEB UNISMA, yang sesuai bahwa kinerja administrator UAM FEB UNISMA kurang dari ini Hal ini dilakukan karena terbukti dengan program kerja dan tujuan yang tidak dilaksanakan 8 organisasi, 522 orang yang bertanggung jawab, ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus sampel Slovin dari 84 administrator itu.

Pengukuran dan Definisi Oprasional Penelitian

Pengukuran dan Definisi Oprasional Penelitian ini dapat dilihat pada tabel tabel 1(lampiran).

Metode analisis data

Dalam tes ini, metode analisis uji instrumental (uji validitas dan uji reliabilitas) digunakan. Efektivitas tes digunakan untuk mengukur kuesioner yang valid atau tidak valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mewakili sesuatu yang diukur dengan kuesioner. (Ghozali, 2013: 52). Peralatan yang digunakan valid jika memiliki korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 atau lebih. Oleh karena itu, jika semua indikator dalam survei ini memiliki angka di atas 0,30, kuesioner dianggap valid. Pengujian reliabilitas, di sisi lain, adalah alat yang menunjukkan seberapa andal atau andal alat pengukuran itu. Metode yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini menggunakan model Alpha Cronbach. Jika nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6, perangkat dianggap terpercaya.

Uji hipotesis klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji multi-baris, heterogenitas varians, dan normalitas.

Jika persyaratan untuk lulus uji normalitas adalah Jika sig (signifikan) atau nilai probabilitas> 0,05, maka data terdistribusi secara normal. Jika (signifikan) atau nilai probabilitas <0,05, data tidak terdistribusi secara normal.

Syarat uji Multikolineritas adalah Keputusan yang diambil ada dan tidaknya *multikolinieritas* adalah jika nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 dapat di indikasikan adanya *multikolinirietas.*

Kondisi uji heterodispersitas Jika nilai tes sig. Ketika melebihi 0,05, ia memiliki homodispersity, dan ketika nilainya sig <0,05, ada heterodispersity.

Uji Normalitas

Peneliti menngunakan Uji normalitas adalah uji Kolmogrof Smirnof (K-S), adalah untuk mengetahui signifikan data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dengan K-S menurut (Priyono, 2015:46) terdapat beberapa ketentuan Jika sig (signifikan) atau nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal.Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitasnya < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Alat analisis regresi merupakan latas statistic yang digunakan untuk mengukur keuatan hubungan antara dua ataulebih variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik
Uji *Multikolineritas*

Menurut Ghozali (2013:105) Uji *Multikolonieritas* yaitu untuk melihat ada dan tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*. Keputusan yang diambil ada dan tidaknya *multikolinieritas* adalah jika nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 dapat di indikasikan adanya *multikolinirietas.*

Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut Ghozali (2013:139) Uji Heteroskedastisitas yaitu "bertujuan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji f

Uji f digunakan untuk menemukan uji f dengan mengevaluasi tingkat signifikansi 5% (0,05) sambil menentukan apakah ada efek simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilainya sig, nilainya <0,05, jadi Ha diterima. Jika nilainya sig> 0,05, Ha ditolak.

Uji t

Statistik t-test juga dapat digunakan dalam tes parsial. Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen dalam menggambarkan variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan untuk memutuskan kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut. Jika nilainya sig, hipotesis nol (Ho) diterima. > Nilai 0,05, dan sebaliknya jika nilainya sig. Ho ditolak karena <0,05. Jika nilainya sig, hipotesis alternatif (Ha) diterima. > Jika nilainya 0,05, kebalikannya benar jika nilainya sig. Ha ditolak karena memiliki nilai <0,05.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel tes masuk akal dapat ditemukan pada Tabel 2 (Lampiran)

Jika Anda melihat korelasi total item korelasi kolom ketika nilai item lebih besar dari tabel r, dapat dikatakan bahwa item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Bagan uji reliabilitas dapat ditemukan pada Tabel 3 (Lampiran)

Dari tabel output di atas, semua item variabel yang digunakan dikatakan andal, dan nilai r Alpha untuk setiap item lebih besar dari 0,6. Ini berarti bahwa instrumen menghasilkan data yang andal.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas dapat ditemukan pada Tabel 4 (Lampiran)
Dari uji normalitas, kita dapat menyimpulkan dengan Asyimp. Sig> a = 0,05 data normal.

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel analisis regresi berganda dapat ditemukan pada Tabel 5 (Lammpiran)

Dari persamaan regresi di atas, a) Y harus menjadi variabel dependen yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), dan nilai (Y) kinerja Saya bisa menjelaskan. . b). Koefisien regresi

(b1) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,374. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. c). Koefisien regresi (b2) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,415. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kinerja. d). Koefisien regresi (b3) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) adalah 0,491. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolineritas
Bagan uji polikromatik dapat ditemukan pada Tabel 6 (Lampiran)

Dalam tabel, nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, 1,16 untuk variabel X1 (budaya organisasi), 1,382 untuk variabel X2 (lingkungan kerja), dan 1,427 untuk variabel X3 (motivasi). Dan dari data ini, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada polikolinearitas karena nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterosledastisitas

Tabel uji Heteroskedasatisitas dapat dilihat pada tabel 7 (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis
Uji t
Tabel uji t bisa dilihat pada tabel 8 (Lampiran)

Uji-t pada pengaruh budaya organisasi (X1) pada kinerja (Y) menunjukkan thitung 3,813 dan nilai signifikansi 0000. Ho1 ditolak atau Ha1 diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan kata lain, budaya organisasi yang berubah memiliki dampak besar pada kinerja.

Uji-t pada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan t hitung 3,828 dan nilai signifikansi 0,000. Ho1 ditolak atau Ha1 diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sebagian.

Hasil uji-t pada pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) menghasilkan thitung sebesar 3,97 dengan nilai signifikansi 0,97. Ho1 ditolak atau Ha1 diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan kata lain, variabel motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sebagian.

Uji f

Uji Tabel f dapat dilihat pada tabel 9 (Lampiran)

Tabel menunjukkan bahwa jumlah F adalah 38.625 dan nilai signifikansinya adalah 0000 karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05.

IMPILKASI

Pengaruh budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, konsisten dengan apa yang dipelajari oleh Salim (2017), ditunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar pada kinerja Dewan Direktur UNISMA FEB UAM, yang merupakan hasil dari budaya organisasi Ketua dalam tim manajemen IMABA di wilayah Surabaya. Buktikan bahwa itu akan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, konsisten dengan apa yang dipelajari oleh Yuliantini (2017), kami menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja manajemen UAM FEB UNISMA. Tavarian.

Pengaruh Motivasi terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Manajemen UAM FEB UNISMA.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kesimpulan deskriptif
   a. Variabel budaya organisasi dijelaskan oleh indikator inovasi terhadap organisasi
   b. Variabel Lingkungan Kerja dijelaskan oleh indikator lingkungan non fisik terhadap organisasi
   c. Variabel Motivasi dijelaskan oleh indikator kebutuhan sosial terhadap organisasi

2. Terdapat pengaruh signifikan positif budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
3. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.
4. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
5. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Saran

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini, diharapkan untuk meningkatkan dengan menambah atau mengurangi variabel lain yang mempengaruhi kinerja Komite UAM dari Fakultas Ekonomi dan Ekonomi.

Keterbatasan

Adapun Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

LAMPIRAN

Tabel 1 Pengukuran dan Definisi Oprasional Penelitian

Varibel	Difinisi Oprasional	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi	sistem makna bersama yang dianut oleh anggota	Inovasi, Perhatian ke hal rinci, Orientasi tim, dan keagresif	Robbins (2006:27)
Lingkungan Kerja	fasilitas yang dapat mempengaruhi kinerja untuk mendukung keberhasilan tugas	Fisik dan Non Fisik	Siagian (2002:57)
Motivasi	dorongan atau menggerakkan	Kebutuhan Fisik, Keselamatan, Sosial Pengahrgaan, dan Aktualisasi diri	Abraham Maslow dalam Hartatik (2012:163)
Kinerja	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas	Kesetiaan kinerja, Kedisiplinan, Kerjasama, Tanggung	Hasibuan (2006:56)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
Budaya Organisasi	X1.1	0,754	0,2146	Valid
	X1.2	0,607	0,2146	Valid
	X1.3	0,788	0,2146	Valid
	X1.4	0,672	0,2146	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,697	0,2146	Valid
	X2.2	0,637	0,2146	Valid
	X2.3	0,691	0,2146	Valid
	X2.4	0,694	0,2146	Valid
Motivasi	X3.1	0,555	0,2146	Valid
	X3.2	0,654	0,2146	Valid
	X3.3	0,629	0,2146	Valid
	X3.4	0,580	0,2146	Valid
	X3.5	0,550	0,2146	Valid
Kinerja	Y.1	0,630	0,2146	Valid
	Y.2	0,654	0,2146	Valid
	Y.3	0,613	0,2146	Valid
	Y.4	0,731	0,2146	Valid
	Y.5	0,685	0,2146	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Reliabelitas

VARIABEL	KOEFISIEN ALPHA	KETERANGAN
Budaya organisasi (X1)	0,781	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,767	Reliabel
Motivasi (X3)	0,728	Reliabel
Kinerja (Y)	0,763	Reliabel

Tabel 4 Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11239075
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 5 Hasil Analisi Regresi Linear Beganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.010	2.006		-1.500	.137
	Budaya Organisasi X1	.374	.098	.288	3.813	.000
	Lingkungan Kerja X2	.415	.108	.321	3.828	.000
	Motivasi X3	.491	.105	.397	4.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.010	2.006		-1.500	.137		
	Budaya Organisasi X1	.374	.098	.288	3.813	.000	.896	1.116
	Lingkungan Kerja X2	.415	.108	.321	3.828	.000	.724	1.382
	Motivasi X3	.491	.105	.397	4.656	.000	.701	1.427

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Tabel 7 Hasil uji Heteroskidastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.050	1.189		1.725	.088
	NX1	-.053	.058	-.106	-.914	.364
	NX2	.091	.064	.184	1.421	.159
	NX3	-.045	.062	-.094	-.717	.475

a. Dependent Variable: Abs_res

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	sig.
Budaya organisasi	3,813	0,000
Lingkungan kerja	3,828	0,000
Motivasi	4,656	0,000

Tabel 9 Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.447	3	178.816	38.625	.000[b]
	Residual	370.362	80	4.630		
	Total	906.810	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Y
b. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Budaya Organisasi X1, Lingkungan Kerja X2