

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek penelitian

4.1.1 Sejarah Borre Cafe & Resto Surabaya

Borre Cafe hadir sebagai destinasi wisata terkini yang menawarkan pengalaman kuliner istimewa melalui konsep tempat nongkrong atau cafe dengan desain modern, memadukan harmoni warna terakota, putih, dan coklat di tengah kota Surabaya. Sebagai cafe yang tengah menjadi hits dan viral, Borre Cafe terbilang baru dalam kancah kuliner Surabaya, membuka pintunya untuk pertama kalinya pada tanggal 10 Juli 2022. Dengan antusiasme yang tinggi dari masyarakat, cafe ini telah menjadi pusat perhatian dengan kunjungan yang ramai sejak hari pembukaan. Berberapa daya tarik Borre Cafe & Resto Antara lain, Menikmati kenyamanan dalam suasana yang menggabungkan konsep bersantap dan bersantai sambil menyembuhkan diri di pusat kota, Borre Cafe menciptakan bangunan yang estetis dan alami dengan desain yang menarik perhatian dan memberikan kesan mewah dari segi visual. Kafe ini menawarkan pengalaman unik dengan suasana yang cocok untuk makan dan bersantai, menghadirkan ruang dalam dan luar yang nyaman, namun tetap mempertahankan kekhasan masing-masing yang menarik. Ruang dalamnya yang luas dan ber-AC menyediakan lingkungan yang sempurna untuk bersantai, bekerja, atau sekadar menikmati pemandangan jalan raya dari spot indoor yang menawan. Di sisi lain, area outdoor menyajikan tempat yang ideal untuk bersantai, dihembus angin sepoi-sepoi yang menambah kenikmatan.

4.1.2 Logo Borre Cafe & Resto Surabaya

BORRE

Gambar 4 1 Logo Perusahaan

4.1.3 Lokasi Borre Cafe & Resto Surabaya

Jalan Raya Dharma Husada Indah, Mojo, Kec. Gubeng, Kota Surabaya.

4.1.4 Visi Misi Borre Cafe:

Visi Borre Cafe & Resto Surabaya adalah menjadi destinasi kuliner terkemuka yang menghadirkan pengalaman unik dan memuaskan bagi setiap pengunjung. Kami berkomitmen untuk menyajikan sajian kuliner berkualitas tinggi dengan cita rasa istimewa, sekaligus menciptakan atmosfer tempat nongkrong yang nyaman dan menarik.

Misi Borre Cafe & Resto Surabaya melibatkan terus menerus mencari inovasi dalam setiap hidangan, memberikan pelayanan terbaik, dan menjadi bagian integral dari komunitas kuliner Surabaya dengan memberikan pengalaman kuliner yang tak terlupakan bagi setiap pelanggan.

4.2 Hasil penelitian (Perhitungsn dan Pengolahan Data)

4.3.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden digunakan untuk mengetahui profile responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil penelitian data karakteristik responden :

1. Responden Berdasarkan Periode

Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan Periode disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Usia

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
20-30	27	84,5%
30-40	5	15,5%
TOTAL	32	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden yang diambil terdapat 27 responden yang berusia 20-30 tahun dengan presentase sebesar 84,5%, 5 responden berusia 30-40 tahun dengan presentase sebesar 15,5. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya di dominasi oleh rentang usia 20 -30 tahun.

2. Responden berdasarkan gender

Tabel 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
LAKI- LAKI	21	65,6%
PEREMPUAN	11	34,4%
TOTAL	32	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden yang diambil terdapat 21 responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan presentase sebesar 65,6% dan 11 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 34,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Borre Cafe & Resto Surabaya di dominasi oleh laki laki.

3.Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Tabel Pendidikan

Pendidikan	JUMLAH	PRESENTASE
SMK/SMA	29	87,5%
SARJANA(S1)	4	12,5%
TOTAL	32	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 32 responden yang diambil terdapat 29 responden yang berpendidikan SMK/SMA dengan presentase sebesar 87,5% dan 4 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 12,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Borre Cafe & Resto Surabaya di dominasi oleh laki laki.

Tabel 4. 4 Keterangan Kriteria Kategori

Kriteria	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.80 – 2.60	Tidak Setuju
2.60 – 3.40	Netral
3.40 – 4.20	Setuju
4.20 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber : Diolah menggunakan program SPPSS

tabel 4. 5 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X1)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	S	CS	SS	

1	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja (kinerja) saya			2	21	9	4.22
2	Saya senang terlibat dalam <i>team-work</i> di tempat kerja saya			6	21	5	3.97
3	Saya berusaha meningkatkan kompetensi saya sesuai tuntutan pekerjaan saya			10	16	6	3.88
4	Saya senang diberi pendegasian wewenang oleh pimpinan saya			7	19	6	3.97
Total mean				27	77	26	4.01

Sumber : Diolah menggunakan program SPSS

Dari Tabel diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan pertama memiliki rata-rata paling tinggi 4,22, sedangkan yang terendah adalah pernyataan ketiga yang memiliki nilai rata-rata yaitu 3,88. Secara keseluruhan distribusi pernyataan Motivasi Kerja memiliki rata-rata dinilai 4.01 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

Tabel 4. 6 Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X2)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	S	CS	SS	
1	Saya mampu untuk mematuhi peraturan peraturan yang berlaku			3	22	7	4.13
2	Saya bisa untuk menjalankan norma suatu standar mengenai perilaku			5	19	8	4.09
3	Saya memahami nilai-nilai pedoman seperti			7	15	10	4.09

	mutu kerja yang tinggi atau tingkat efisiensi yang tinggi						
4	Saya berusaha untuk taat pada suatu aturan filosofi yang berlaku.			3	20	9	4.19
5	Seberapa efektif saya terhadap konflik yang dikelola			6	17	9	4.09
Total mean				24	93	43	4.11

Sumber : Diolah menggunakan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa pernyataan keempat memiliki rata-rata paling tinggi 4,19, Sedangkan yang terendah adalah pernyataan kedua, ketiga, dan kelima dengan rata-rata 4,09. Secara keseluruhan distribusi pernyataan Budaya Organisasi memiliki rata-rata nilai 4,11 yang berarti responden memberikan nilai setuju

Tabel 4. 7 Tabel Distribusi Frekuensi Kompetensi Kerja (X3)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	S	CS	SS	
1	Saya mampu menguasai Pengetahuan dalam bidang tertentu.			2	20	10	4.25
2	Saya berusaha untuk melakukan keahlian (Keterampilan) dengan sangat baik			3	17	12	4.28
3	Saya mampu menjaga perilaku saya terhadap reaksi pelanggan			3	9	20	4.53
Total mean				8	46	42	4,35

Sumber : Diolah menggunakan program SPSS

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan ketiga memiliki nilai rata-rata yaitu 4,53, sedangkan yang terendah adalah pernyataan pertama memiliki rata-rata 4,25. Secara keseluruhan distribusi pernyataan Kompetensi Kerja memiliki rata-rata nilai 4,35 yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju

Tabel 4. 8 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	S	CS	SS	
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik (Kualitas Kerja).			2	23	7	4.25
2	Saya melakukan beberapa pekerjaan dengan sangat baik			1	17	14	4.41
3	Saya melakukan suatu pekerjaan dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain.			1	20	11	4.31
4	Saya mampu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan mandiri tanpa di bantu atau di bimbing oleh karyawan lain			2	23	7	4.16
Total mean				6	83	39	4.27

Sumber : Diolah menggunakan program SPSS

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan kedua memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 4,41, sedangkan nilai terendah adalah pernyataan keempat memiliki nilai rata-rata 4,16. Secara keseluruhan distribusi pernyataan Kinerja Karyawan memiliki rata-rata nilai 4,27 yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju.

4.3.2 Hasil uji instrumen

A. Uji Validitas

Pengujian validitas data dengan menggunakan Pearson Product Moment dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (sign) $> \alpha$ 0,05, maka hasil uji dinyatakan tidak valid
2. Jika nilai signifikansi (sign) $\leq \alpha$ 0,05, maka hasil uji dinyatakan valid

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja X1.1	0.5	0	Valid
Motivasi Kerja X1.2	0.5	0	Valid
Motivasi Kerja X1.3	0.5	0	Valid
Motivasi Kerja X1.4	0.5	0	Valid

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi X2.1	0.5	0	Valid
Budaya Organisasi X2.2	0.5	0	Valid
Budaya Organisasi X2.3	0.5	0	Valid
Budaya Organisasi X2.4	0.5	0	Valid
Budaya Organisasi X2.5	0.5	0	Valid

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Kompetensi Kerja X3.1	0.5	0	Valid
Kompetensi Kerja X3.2	0.5	0	Valid
Kompetensi Kerja X3.3	0.5	0	Valid

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan Y1.1	0.5	0	Valid
Kinerja Karyawan Y1.2	0.5	0	Valid
Kinerja Karyawan Y1.3	0.5	0	Valid
Kinerja Karyawan Y1.4	0.5	0	Valid

Berdasarkan Tabel di atas yang telah di olah menggunakan software SPSS 25 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, Insentif dan kinerja karyawan memiliki hasil yang dapat dinyatakan valid atau Signifikan Karena memiliki hasil dibawah 0,05.

B. Uji Reliabiitas

Cronbach's Alpha Untuk mengukur reliabilitas data penelitian yaitu dengan cara uji Cronbach Alpha. Adapun rumus Cronbach Alpha yang dimaksud adalah sebagai berikut Kriteria pengujiannya :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cronbach alpha $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Chronbach alpha	Nilai Sig.	Reliable
X1	0,674	0,06	Valid
X2	0,673	0,06	Valid
X3	0,617	0,06	Valid
Y	0,636	0,06	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, Insentif dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60.

4.3.3 Hasil uji asumsi klasik

A. Uji normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan”, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal. (Sahir, 2022)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Uji One Sample Kolmogorof Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual	Status

Asymp. Sig (2-tailed)	0.200	BERDISTRIBUSI NORMAL
-----------------------	-------	----------------------

Berdasarkan hasil uji normalitas data metode Kolmogrov Smirnov dengan total 32 responden, didapatkan hasil nilai sig sebesar $0,2 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal / data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

B. Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

40 $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Mulikolinearitas

Variabel Bebas	Syarat VIF	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja X1	10.00	1.006	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi X2	10.00	1.024	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi Kerja X3	10.00	1.024	Tidak Terjadi Multikolinearitas

C. Uji heteroskedastisitas

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan”, sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedanstisitas.
- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedanstisitas

Tabel 4. 13 Uji Heteroskedasitas

Vaiabel Bebas	Vaiabel Terikat	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
---------------	-----------------	------------	------------	------------

Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi Kerja	Kinerja Karyawan	0,171	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji gleser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan nilai Sig > 0,05. Artinya model ini terbebas dari heterokedastisitas.

D. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi biasanya untuk data time series (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib menggunakan uji autokorelasi. (Sahir, 2022)

Kriteria pengambilan kesimpulan:

1. Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi.
2. Jika $du < dw$ yang lebih kecil dari $4-du$, maka tidak terdapat autokorelasi.
3. Apabila $dL \leq dw \leq du$ atau $4-du \leq 4-dL$, uji tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi Menggunakan Metode Uji Glejser

Jumlah variable	dL	du	4-du	4-dL	dw	Kesimpulan
3	1,2437	1,6505	2,34905	2,7563	1,676	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas didapatkan nilai sebagai berikut :

$$du = 1,6505$$

$$4-du = 4-1,6505 = 2,34905$$

$$dw = 1,676$$

$$dL = 1,2437$$

$$4 - dl = 4 - 1,2437 = 2,7563$$

Berdasarkan perbandingan hasil, terungkap bahwa $du < dw$, yaitu $1.6505 < 2.27563$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model ini. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa model regresi ini dianggap baik karena tidak mengalami autokorelasi

4.3.4 Hasil analisis regresi linier berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi ganda Ketika ada niat untuk meramalkan perubahan variable dependen (kriterium) dengan memanipulasi dua atau lebih variable independent sebagai factor predictor. Oleh karena itu, analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variable independennya minimal dua.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan variable motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), kompetensi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan spss hasil uji diperoleh berikut

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstrandarized B	Sig.	Strandarized coeffents B	Keterangan
(Constant)	15.131	.000		
Motivasi kerja	-.489	.000	-.622	Signifikan negative
Budaya organisasi	.437	.000	.675	Signifikan positif
Kompetensi kerja	.112	.171	.012	Signifikan positif

Dengan merujuk pada table uji regresi linier berganda diatas, persamaan regresi linier berganda yang diterapkam dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,131 + -0,519 X_{1i} + 0,449 X_{2i} + 0,078 X_{3i} + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
X_1	: Motivasi Kerja
X_2	: Budaya Organisasi
X_3	: Kompetensi Kerja
i	: Borre Cafe & Resto Surabaya
e	: Error

Persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 15.131 yang mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variable 1 (motivasi kerja), budaya organisasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan sebesar 15.131
- Variabel Motivasi kerja memiliki koefisiensi sebesar 0.519, artinya setiap kenaikan satu satuan dalam variable motivasi kerja, dengan asumsi variable lain tetap (X_1), akan menyebabkan kenaikan sebesar 0.519 dalam variable kinerja karyawan
- Variabel Budaya organisasi memiliki koefisiensi sebesar 0.449, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel budaya organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap (X_2), akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.449 dalam variabel kinerja karyawan
- Variabel kompetensi kerja memiliki koefisien sebesar 0.078, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel kompetensi kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,078 dalam variabel kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap (X_3)

Data di atas mengindikasikan bahwa hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki dampak paling signifikan terhadap kinerja karyawan di Borre Cafe & Resto Surabaya, diikuti oleh variabel Budaya organisasi dan kompetensi kerja.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T parsial

Penelitian ini memanfaatkan beberapa dasar analisis untuk menilai pengaruh dan hubungan antar variabel dengan menggunakan uji t.

Berikut adalah dasar analisis yang diterapkan pada uji t:

1. Perbandingan nilai signifikansi dengan Tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.06), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_A) ditolak (tidak berpengaruh).
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada Tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_A) diterima (berpengaruh).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel Terikat	Syarat Nil	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0.05	.000	Signifian
Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0.05	.000	Signifikan
Kompetensi Kerja	Kinerja Karyawan	0.05	.171	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima Hal tersebut berarti variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima Hal tersebut berarti variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai probabilita tidak signifikansi sebesar 0,112 sehingga $0,112 < 0,05$ maka H_0 diterima Hal tersebut berarti variabel Kompetensi Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis Uji F dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Variabel bebas, Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan Kompetensi kerja, tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya.

Keputusan diambil berdasarkan kriteria tersebut :

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada syarat signifikansi yang ditetapkan (0.05) maka hipotesis nol (Ho) diterima, menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada syarat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis nol (H0) diterima, menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel bebas	Variabel terikat	Nilai Sig	Syarat Sig	Keterangan
3	1	0.000	0.05	Signifikan

Sumber : Diolah menggunakan program SPSS statistic 25

Dari hasil uji F pada tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang berarti nilai signifikansi $0,000 < \text{syarat signifikansi } 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima. Dengan kata lain, variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

E. Koefisien Determinasi

Keakuratan atau kekuatan suatu model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diukur melalui nilai R². Semakin mendekati angka 1, maka model tersebut dianggap semakin akurat atau kuat dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai R² lebih rendah mendekati angka 0, maka model tersebut dianggap kurang akurat dalam menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat..

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square
1	.861	.742	.702

Sumber : Diolah menggunakan aplikasi SPSS statistic 25

Dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Kerja (X3) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai R square koefisien determinasi (KD) mencapai 0,742. Selanjutnya, dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi (KD).

$$KP = 0,742 \times 100\%$$

$$KP = 74,2\%$$

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 74,2%, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja, memberikan pengaruh sebesar 74,2% terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 25,8% (100% - 74,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang sedang diteliti.

4.3 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya

Mengingat konsekuensi dari banyak tes kumbuh langsung pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa motivasi Kerja mempengaruhi Eksekusi Representatif dengan menunjukkan nilai kritis X1 sebesar 0,000 dan nilai koefisien - 0,489. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja membuat perbedaan dan merugikan pada eksekusi representatif, dalam konsekuensi dari penelitian ini variabel motivasi kerja (X1) membuat perbedaan negatif dan besar. Dan itu benar-benar bermaksud bahwa dengan asumsi Motivasi Kerja berkurang,

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel Inspirasi Kerja (X1) lebih sederhana daripada nilai α , yaitu (0,000 < 0,050) dan itu menyiratkan. motivasi Kerja membuat perbedaan yang luar biasa. Dan itu benar-benar bermaksud bahwa dengan asumsi motivasi Kerja seperti mencoba mengembangkan eksekusi lebih lanjut, itu akan mempengaruhi eksekusi perwakilan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(ifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung. 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Borre

Cafe & Resto Surabaya

Bedasarkan hasil uji regresi linear berganda pada table 4.15 menunjukkan hasil budaya Organisasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang ditunjukkan hasil signifikan X_1 sebesar 0,000 dan besaran nilai koefisien ,437 Pada hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan. Dan itu benar-benar bermaksud bahwa dengan asumsi kenaikan variabel Budaya Hierarkis, eksekusi pekerja akan meningkat juga, misalnya, perwakilan yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, itu akan mempengaruhi eksekusi pekerja untuk meningkat juga, Hal ini sesuai dengan hipotesis (Widiyanti 2019) "yang mengatakan jika sebuah asosiasi memiliki tujuan bersama, keinginan akan lebih mudah untuk dicapai".

Uji Hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya organisasi (X_2) lebih sederhana dan harga α adalah ($0,000 < 0,050$) dan itu menyiratkan bahwa konsekuensi dari tinjauan ini menyatakan bahwa variabel budaya otoritatif mempengaruhi variabel kinerja karyawan.kinerja karyawan yang bermaksud bahwa dengan asumsi pekerja individu memiliki tujuan bersama, itu akan meningkat karena mereka memiliki tujuan yang jelas,

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh (Ahmad Rivai. 2020) berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan " Menunjukkan bahwa sampai batas tertentu otoritas terobosan dan budaya organisasi secara bermakna mempengaruhi eksekusi pekerja PT Government Worldwide Money - Medan dan groundbreaking administrasi dan budaya organisasai sementara itu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Borre

Cafe & Resto Surabaya

Dari hasil penelitian pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan dengan nilai X_3 yang sangat besar sebesar 0,000 dan berapa nilai koefisien sebesar 0,122 Dalam penelitian variabel Kompetensi Kerja (X_3) membuat perbedaan positif dan signifikan. Dan itu menandakan bahwa variabel

Kompetensi Kerja telah meluas dan eksekusi yang representatif berdampak pada Y sehingga spekulasi diakui, misalnya, mengembangkan kemampuan lebih lanjut sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga, Hal ini sesuai dengan hipotesis Widyaningrum (2019) yang mengatakan Dengan mengembangkan kompetensi lebih lanjut, orang akan membangun kemampuan mereka dalam kompetensi.. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

Kompetensi kerja dianggap penting karena pemahaman dan perkembangan SDM yang cepat menunjukkan bahwa SDM memiliki nilai yang unggul. Hasil tes menunjukkan bahwa nilai variabel Kompetensi Kerja (X3) lebih penting daripada harga α , yaitu ($0,112 < 0,050$) dan itu menyiratkan bahwa konsekuensi dari tinjauan ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi Kerja secara parsial mempengaruhi eksekusi representatif, Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh (K.D. Krisnawati dan I.W.Bagia 2021) bernama "Dampak Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan" Bahwa Kompetensi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya

Dalam hasil penelitian ini, terbukti bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja) lebih rendah daripada nilai α , yaitu $0,000 < 0,050$, yang menandakan bahwa variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki perannya sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.