

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO ABADI
PERKASA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) pada
program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Disusun Oleh :

DESI NOPITASARI

2021110019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Disusun oleh

Nama : Desi Nopitasari

Nim : 2021110019

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

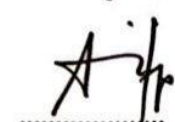
1. Romsa Endrekson, S.P., M.M.
Pembimbing I

2 Mei 2025



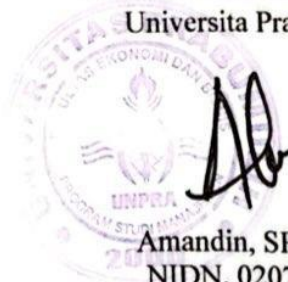
2. Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
Pembimbing II

2 Mei 2025



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universita Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Disusun oleh

Nama : Desi Nopitasari

Nim : 2021110019

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui
Ketua Penguji



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN.0213057202

Anggota Penguji I



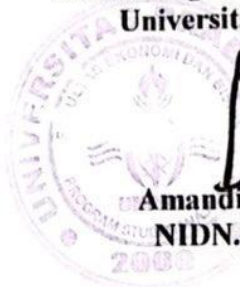
Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji II



Yudi Tusri, S.E., M.Si.
NIDN. 0214087201

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Nopitasari

Nim : 2021110019

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa” ini benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam keilmuan masyarakat. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang ditunjukkan kepada saya, apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, ada klaim dari pihak lain terhadap skripsi saya ini.

Prabumulih, 3 Mei 2025



Desi Nopitasari
NIM. 2021110019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan.”

Maudy Ayunda

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain ,”

Karya ini saya persembahkan untuk
Kedua orangtua saya. Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat
saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia.
Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta selalu
memberikan motivasi.
Terima kasih untuk semua berkat do'a dan dukungan ibu dan bapak saya bisa
berada dititik ini. Sehat selalu tolong hiduplah lebih lama lagi.

*Almamater tercinta Universitas Prabumulih semoga
Allah SWT Senantiasa Memberikan Rahmat dan Karunianya.*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO ABADI
PERKASA KOTA PRABUMULIH**

Oleh:

Desi Nopitasari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: desinopitasari2811@gmail.com

ABSTRAK

Desi Nopitasari (2025) : “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih dengan sampel berjumlah 51 responden yang merupakan seluruh SDM atau Karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau $-3,076 < 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $8,852 > 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $41,036 > 4,04$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model summary didapatkan tabel uji determinasi (R^2) yang memberikan *Adjusted R Square* sebesar 0,616 hal ini berarti 61,6% berpengaruh pada budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 38,4% kinerja karyawan berpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CINDO ABADI
PERKASA PRABUMULIH CITY**

By

Desi Nopitasari

Faculty Economic And Busines Prabumulih University

Email: desinopitasari2811@gmail.com

ABSTRACT

Desi Nopitasari (2025) - *“The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih.”* This study aims to determine how Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) partially and simultaneously influence Employee Performance (Y) at PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih, with a total sample of 51 respondents who represent the entire HR population of PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih. The type of research used in this study is quantitative with a descriptive approach using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The results of the partial test show that the variable Organizational Culture (X1) has a t-count of $3.076 > 2.009$ with a significance value of $0.003 < 0.05$, meaning it has a significant influence on Employee Performance (Y). The Work Environment variable (X2) also partially has a t-count of $8.852 > 2.009$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The F-test results indicate that Organizational Culture and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance, with an F-count $> F$ -table value of $41.036 > 4.00$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the model summary output, the coefficient of determination (R^2) obtained is an Adjusted R Square value of 0.616, which means that 61.6% of the employee performance is influenced by organizational culture (X1) and work environment (X2), while the remaining 38.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayahNya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Amin.

Prabumulih, 3 Mei 2025

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Almarhum Bapak Ajabar, S.IP.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin, SPt.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson,S.P.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan skripsi ini serta telah meluangkan waktu dan pikiran selama proses bimbingan.
5. Ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si selaku Dosen pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan skripsi ini serta telah meluangkan waktu dan pikiran selama proses bimbingan.
6. Seluruh bapak/ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu pimpinan dan karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
8. Cinta pertama dan sosok yang sangat menginspirasi penulis yaitu Ayahanda Sutarno tercinta. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang

telah tercurahkan dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga dan selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat meraskan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

9. Pintu surgaku dan sosok yang penulis jadikan panutan yaitu ibunda Leni tercinta. Terimakasih atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Wanita hebat yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan juga motivasi sehingga peneulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teruntuk keluarga besar penulis terima kasih atas support kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk sahabat seperjuanganku di bangku perkuliahan Ayu Aprilinda, Erika Meliani, Viola Rosalita, Arvyna Agustine, Sri Sulastri. Terimakasih selalu kebersamai dalam empat tahun ini, terimakasih karena sudah selalu ada saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama perkuliahan ini.
12. Desi Nopitasari, last but no least, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.2.1 Lingkungan kerja	12
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21

2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Metode Dan Desain Penelitian	25
3.1.1 Metode Penelitian	25
3.1.2 Desain Penelitian	25
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2.1 Tempat Penelitian	26
3.2.2 Waktu Penelitian.....	26
3.3 Populasi Dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4.1 Jenis Data.....	27
3.4.2 Sumber Data.....	28
3.5 Variabel Dan Definisi Oprasional	29
3.5.1 Variabel Penelitian.....	29
3.5.2 Definisi Oprasional Variabel	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Instrumen Penelitian	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reabilitas	33
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.1 Uji Normalitas.....	34
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	35

3.8.3 Uji Multikolinearitas	35
3.9 Uji Regresi Linier Berganda	36
3.10 Uji Hipotesis	37
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	37
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	37
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Objek Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa	39
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa	40
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.1.4 Deskripsi Tugas	42
4.2 Karakteristik Responden.....	46
4.3 Analisis Tanggapan Responden.....	48
4.4 Instrumen penelitian	51
4.4.1 Uji Validitas	51
4.4.2 Uji Reliabilitas	54
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.5.1 Uji Normalitas.....	56
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.5.3 Uji Multikolinearitas	59
4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.6 Uji Hipotesis	62
4.6.1 Uji t (Parsial).....	62
4.6.2 Uji F (Simultan)	64

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.7 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	66
BAB V PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Pengkuran Skala likert.....	32
Tabel 4.1 Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	53
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Kurva Grafik Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Responden

Lampiran 4 Tabel Distribusi

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi / Output SPSS

Lampiran 6 Struktur Organisasi Perusahaan

Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 9 Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis dalam era globalisasi saat ini semakin meningkat dan kompleks perusahaan dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi serta memperbaiki hal yang terkait agar dapat bertahan dan berkembang. Hal tersebut tentunya dapat mendorong perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas usahanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Khususnya dalam industri konstruksi yang saat ini semakin kompetitif, di mana proyek-proyek besar dengan tenggat waktu yang ketat dan kolaborasi lintas tim yang kompleks, kinerja karyawan dalam industri konstruksi memiliki peran yang sangat krusial. Budaya yang berorientasi pada kualitas akan mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan reputasi perusahaan.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor internal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan karyawan di tempat kerja. Adanya budaya organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan tentunya mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Namun dalam beberapa perusahaan sering ditemukan budaya organisasi yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi yang baik, ketidakharmonisan

dalam tim dan rendahnya keterlibatan karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi kerja hingga menurunnya produktivitas kinerja karyawan. Menurut Irvan (dalam Fredy dan Melania, 2023:51) “budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.” Budaya organisasi dapat berdampak pada efisiensi dan produktivitas organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk mendukung efisiensi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (dalam Fredy dan Melania, 2023:52) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.” Lingkungan kerja menjadi peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan semangat kerja dan efisiensi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti fasilitas yang kurang mendukung, kondisi fisik yang tidak nyaman atau hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Adanya kedua faktor tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Fredy dan Melania, 2023:53) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat

bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Maka dari itu sumber daya manusia yang kinerjanya baik dapat menciptakan kualitas dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ada beberapa faktor berkaitan dengan budaya organisasi yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT. Cindo Abadi Perkasa, diantaranya masih minim penerapan budaya seperti perilaku kerja yang cenderung mengabaikan nilai serta norma-norma yang berlaku, peraturan-peraturan, disiplin waktu, komunikasi dan koordinasi yang kurang antar tim dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan sering melakukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan jadwalnya, seperti keterlambatan menyelesaikan tugas laporan dan administrasi yang seharusnya selesai dalam waktu yang telah ditentukan tetapi yang terjadi penyelesaiannya tidak tepat waktu. Hal tersebut tentunya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan lingkungan kerja juga sangat penting bagi kenyamanan kerja karyawan yang melibatkan kondisi fisik maupun nonfisik. Berdasarkan observasi awal keadaan fisik ruang kerja di PT. Cindo Abadi Perkasa sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan pada penataan ruang yang sudah cukup memadai. Namun disekitar area kantor lingkungan kerja PT. Cindo Abadi Perkasa menghadapi kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, area kantor perusahaan yang berdekatan dengan *Asphalt mixing plant* dan *Batching plant* serta aktivitas kendaraan berat menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang mempengaruhi lingkungan kerja, resiko dari mesin AMP dan BCP serta lalu

lintas kendaraan berat dapat memicu bahaya bagi karyawan, bahaya-bahaya seperti kebakaran serta kesentrum yang dapat di timbulkan dari peralatan yang berada disekitar lingkungan kerja, hal ini dapat menimbulkan resiko bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan *safety*, pergerakan kendaraan berat yang insentif juga meningkatkan resiko keselamatan disekitar kantor. Selain itu, polusi udara akibat debu, tingkat kebisingan dari suara perlatan, serta asap dan emisi gas dari peralatan kerja berdampak negatif pada kesehatan dan kenyamanan kerja, permasalahan-permasalahan tersebut tidak hanya memepengaruhi kenyamanan kerja tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

PT. Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan kontruksi dan suplayer besar di Kota Prabumulih, yang didirikan pada tanggal 28 Febuari 2007 dan disahkan melalui akte notaris Bapak Firlandia Mukhtar S.H. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembangunan proyek nasional seperti insfrastruktur, sarana dan prasarana serta bangunan komersial. Perusahaan ini memliki kewajiban dalam meningkatkan kualitas karyawannya dengan meningkatkan *skill* yang efektif untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung dapat menjadi penyangga bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas tersebut. Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul :
“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan adanya uraian pada latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja.
2. Bagi pihak perusahaan/manajemen, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik
3. Bagi pihak lain dan pihak akademisi, penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan dan referensi terhadap penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan agar menjadi terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai uraian Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi : Jenis Penelitian, Objek Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, serta menguraikan Populasi dan Sampel.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan mengenai analisis data yang diperoleh dari perusahaan berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis dan tujuan penelitian, serta menunjukkan hasil pengujian dari data yang dianalisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dan hasil yang didapat oleh peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Budaya organisasi menentukan cara setiap pekerja dalam berperilaku dan bekerja. Menurut Robbins (dalam Adiawaty, 2020:532) budaya organisasi adalah kerangka nilai yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan mereka dari yang lain. Menurut BA Setiono (dalam Fredy, dkk. 2023:51) budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Fahmi (dalam Radiva, dkk. 2024:299) budaya organisasi adalah prinsip dan gaya hidup yang dianut oleh sekelompok individu yang tergabung dalam organisasi dan yang diikuti oleh orang lain dalam organisasi. Budaya organisasi muncul dari penggabungan gaya budaya dan perilaku individu yang membentuk norma-norma baru serta filosofi yang memotivasi dan memberi identitas pada kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Pendapat berbeda menurut Amri (dalam Berliana dan Aringga, 2024:381) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan

(*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi itu adalah nilai dan norma keyakinan sebagai pedoman bagi semua karyawan yang ada di perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi yang menjadi penopang keberhasilan didalam suatu organisasi. Berikut fungsi budaya organisasi menurut Robinns (dalam Radiva, dkk. 2024:300) yaitu sebagai berikut:

1. Budaya membuat organisasi berbeda dari yang lain.
2. Budaya membuat anggota organisasi memiliki identitas yang kuat.
3. Budaya mendorong komitmen yang lebih besar dan luas daripada kepentingan pribadi.
4. Budaya membantu menyatukan organisasi dengan menetapkan standar yang sesuai untuk tindakan karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai pengendali yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Faktor budaya organisasi adalah segala sesuatu yang membentuk dan memengaruhi karakter atau kepribadian dari sebuah organisasi. Ada enam

faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Jatilaksono & Indartono (dalam Harahap & Nasution, 2023:2320) yaitu:

1. Pola perilaku yang diamati, mengacu pada keteraturan dalam cara anggota organisasi bertindak yang dapat diamati.
2. Norma, mencakup berbagai perilaku termasuk pedoman tentang cara melaksanakan pekerjaan.
3. Nilai dominan, mengacu pada nilai-nilai inti yang dimiliki oleh semua anggota organisasi, seperti produktivitas yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah, atau efisiensi tinggi.
4. Filosofi, termasuk kebijakan yang mencerminkan keyakinan organisasi dalam memperlakukan karyawan.
5. Aturan, mengacu pada pedoman yang kuat terkait dengan kemajuan organisasi.
6. Iklim organisasi, termasuk perasaan keseluruhan yang tercermin dan dikomunikasikan melalui kondisi spasial, interaksi di antara anggota organisasi, dan perlakuan terhadap diri sendiri atau orang lain.

2.1.1.4 Karakteristik Dalam Budaya Organisasi

Untuk membedakannya dari satu organisasi ke organisasi lainnya budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik. Menurut Sulaksono (dalam Radiva, dkk. 2024:300) terdapat tujuh karakteristik utama dari budaya organisasi yaitu:

1. Fokus pada inovasi dan mengambil risiko, karyawan didorong untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.
2. Keterperincian dalam pekerjaan, karyawan diharapkan untuk melakukan analisis dan memperhatikan detail.

3. Pencapaian hasil, dalam manajemen, hasil lebih penting daripada metode atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan.
4. Peduli pada karyawan, keputusan manajemen dipertimbangkan dengan memperhatikan dampaknya pada anggota organisasi.
5. Kolaborasi tim, daripada dilakukan secara individu, pekerjaan dilakukan dalam tim.
6. Sikap proaktif, individu cenderung menjadi agresif dan kompetitif daripada pasif.
7. Stabilitas organisasi, fokus organisasi pada mempertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi adalah parameter atau tanda-tanda yang dikenal untuk menilai budaya yang dianut oleh suatu organisasi. Menurut Robbins (dalam Adiawaty, 2020:352) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Attention to detail* (perhatian terhadap detail), yakni sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan prestasi, analisa dan perhatian pada hal-hal detail
2. *Outcome Orientation* (orientasi hasil), yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil
3. *Team Orientation* (orientasi tim), yakni sejauh mana kegiatan diorganisasikan berdasarkan pada tim daripada individual.
4. *Aggressivities* (keagresifan), yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif atau aktif berinisiatif dan kompetitif

5. *Stability* (kemapanan), yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekan pemeliharaan status quo
6. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), yakni sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko
7. *People Orientation* (orientasi pada orang), yakni sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang di dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang baik, nyaman serta mendukung, maka secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sedarmayanti (dalam Fredy, dkk. 2023:52) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Helen Vebiyanti (dalam Fidiawati, dkk. 2024:7637) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Nitisemito (dalam Fredy, dkk. 2023:52) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Jadi dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa, sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting untuk keberlangsungan perusahaan, maka lingkungan kerja harus dipelajari dalam menentukan aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja. Menurut Siagian (dalam Ronal dan Hotlin, 2019:275) Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, tersedianya tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan/transportasi.

2. Lingkungan kerja non fisik

adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan

rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan untuk kinerja karyawan semakin bertambah menurut Afandi (dalam Sindi & Taufik, 2023:538) yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja, ada pencahayaan tetapi tidak menyilaukan pandangan karyawan saat ini kerja adalah tujuan perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen adalah gas yang dibutuhkan makhluk hidup kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama udara segar tersedia tanaman di sekitar tempat kerja. Untuk sirkulasi udara berputar dan membersihkan udara kotor.
3. Kebisingan di tempat kerja, apakah suara yang tidak bisa diterima telinga karena dalam jangka panjang suara dapat mengganggu ketenangan di dalam kerja, kerusakan pendengaran dan penyebab miskomunikasi.
4. Musik di tempat kerja, musik lembut menurut suasana, waktu dan tempat bisa membangunkan karyawan untuk bekerja.
5. Keselamatan kerja, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman perlu diperhatikan adanya salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan satuan pengamanan (satpam)

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik dan non fisik menurut Sedarmayanti (dalam Fredy, dkk. 2023:52-53) menyatakan yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan cahaya, penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
3. Bising, kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
4. Penggunaan Warna, warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan, karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.
5. Ruang Gerak, tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya.

6. Keamanan bekerja, keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan.

b. Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan, adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi
2. Hubungan sesama rekan kerja, dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Kasmir (dalam Tinansia, 2024:458) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang tercapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Menurut Afandi (dalam Berliana & Aringga, 2019: 381) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat berbeda menurut Wilson (dalam Fredy, dkk. 2023:53) kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jadi dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang terlebih dahulu telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Kriteria- Kriteria Dalam Kinerja

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria menurut Robbins (dalam Fidiawati, dkk. 2024:7638) yaitu :

1. Kualitas, tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas kerja, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (dalam Ronal & Hotlin, 2019 : 277-278) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, lingkungan kerja, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat

standar. Beberapa penilaian kinerja menurut Mathis dan Jakson (dalam Ronal & Hotlin, 2019:278) sebagai berikut:

1. Atasan langsung, sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawahannya
2. Rekan kerja, perlunya saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan.
3. Pengevaluasian diri sendiri, karyawan yang mengevaluasi diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut.
4. Bawahan langsung, penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menempatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atasan.

2.1.3.5 Tujuan Kinerja

Menurut Fahmi (dalam Ilham & Sarpan, 2024:122) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka

5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun

2.1.3.6 Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (dalam Ronal & Hotlin, 2019:277), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran
3. Tingkat kehadiran, dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pendapat lain beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (dalam Tinansia, 2024:458) meliputi:

1. Kualitas (Mutu), pengukuran kinerja dilihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, kinerja juga dapat diukur dari jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu, untuk pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaiannya. Ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu mengindikasikan kinerja yang kurang baik.
4. Ketepatan waktu, menilai apakah kegiatan atau hasil produksi dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

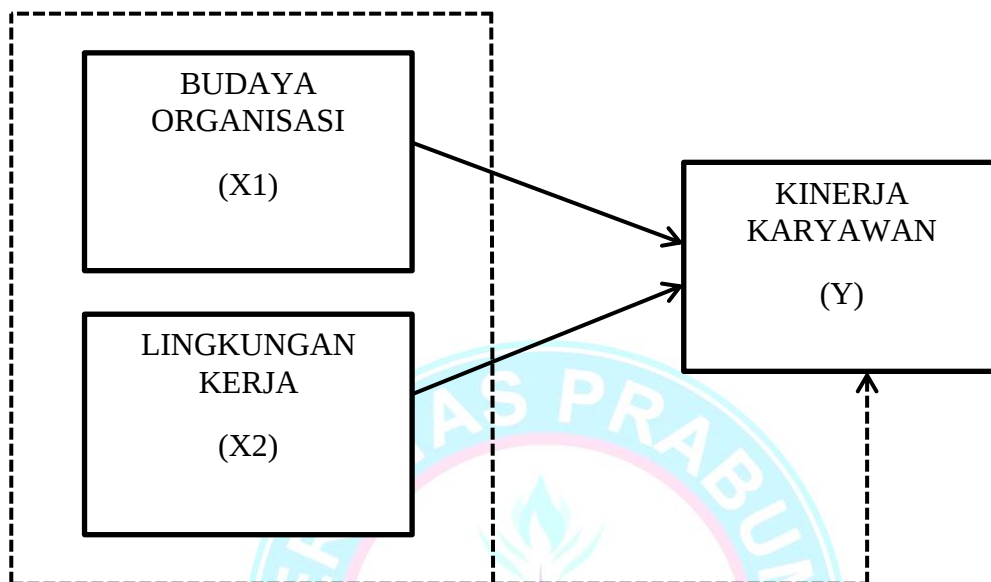
No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Hendri Gusma, Hendra, Dori Mittra Candana, M. Afuan, 2024) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro Sumber : Ebisnis Manajemen Vol.2, No.3 September 2024 e-ISSN : 3025-437X, p-ISSN : 3025-4388, Hal 80-96	-Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. -Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. -Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. -Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel X1 Variabel X2 Variabel Y	Objek Penelitian Terdapat Variabel X3 Jenis Penelitian
2.	(Desi Fidiawati, Nur Laely, Meme Rukmini, 2024) “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karywan Bank Jatim Cabang Syariah	Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan (Uji-t) variabel Budaya Organisasi dan	Variabel X1 Variabel X2 Variabel Y	Objek Penelitian

	Kediri” Sumber: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024 e-ISSN : 2597-5234	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan		
3.	(Fauzi Azhari Harahap dan Asrizal Efendy Nasution,2023) Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan Sumber: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	-Budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan -Budaya organisasi dan stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. -Budaya organisasi dan stres kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Variabel X1	Objek Penelitian Variabel X2 Variabel Y
4.	(Fredy dkk,2023) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu” Sumber: Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, Volume 14, Nomer 1, September 2023	-Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan -Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan -Lingkungan Kerja adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel X1 Variabel X2 Variabel Y	Objek Penelitian Jenis Penelitian
5.	(Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, 2019) “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan” Sumber : Jurnal ilmiah socio secretum.Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November)	Hasil penelitian menunjukkan nilai $\rho = 0.570$. Nilai t hitung (5.829) > t tabel (2.01) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.	Variabel X1 Variabel Y	Obejek Penlitan Hanya terdapat dua Variabel

Sumber : Data di olah dari berbagai jurnal oleh peneliti tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjabaran pada landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

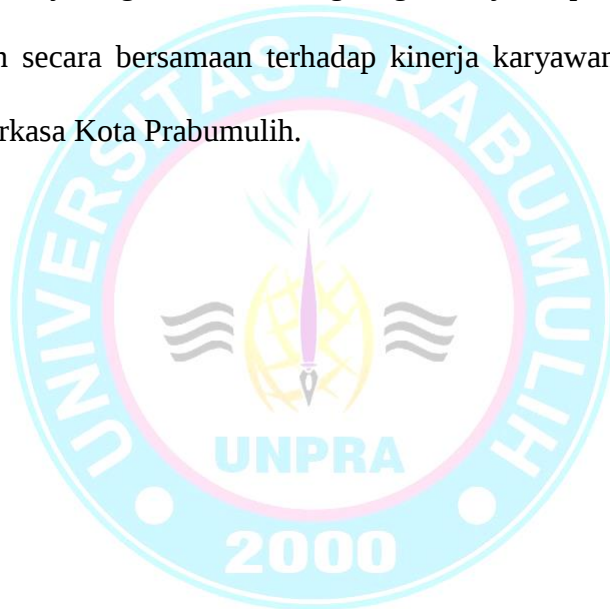
Keterangan :

- > Pengaruh secara parsial
- > Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Karimuddin, dkk. (2022:49) hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan dalam masalah penelitian, karena jawaban atas rumusan masalah dilakukan berdasarkan teori yang relevan dan logika berpikir belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris. berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa :

- H0 : Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H1 : Diduga budaya organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
- H3: Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Syafrida, (2021:1) menyatakan metode penelitian merupakan langkah ilmiah agar memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menemukan hubungan antar variabel. Menurut Syafrida (2022:13) metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan alat uji untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka . Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas, proses pengukuran penelitian kuantitatif sangat penting dalam menentukan kesimpulan akhir untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel penelitian.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Menurut Sugiyono (dalam Jayusman dan Shavab, 2020:15) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat

perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Seperti pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen, yang dalam hal ini variabel X (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa kontruksi yaitu PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Lingkar Timur, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu dilaksanakan pada 4 Oktober 2024 sampai dengan 31 Januari 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (dalam Fidiawati, 2024:763) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa yaitu sebanyak 51 orang.

3.3.2 Sampel

Penentuan sampel penelitian haruslah representatif (mewakili), maksudnya dapat mencerminkan dari seluruh karakteristik yang terdapat pada populasi. Menurut Sugiyono (dalam Fidiawati, 2024: 763) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan jumlah populasi yang berjumlah 51 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang responden.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Data Kuantitatif

Menurut Imam Machali (2021) data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data ini didapatkan dari lokasi yang menjadi objek penelitian secara langsung yaitu PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang dapat berupa data jumlah karyawan dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai bahan penunjang dalam penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat atau kategori. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi, atau observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video Imam Machali (2021).

3.4.2 Sumber Data

Jenis atau sumber data yang digunakan oleh peneliti berdasarkan sumbernya adalah :

1. Data Primer

Menurut Fidiawati & Laely (2024) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan karyawan.

2. Data Skunder

Menurut Fidiawati & Laely (2024) data sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas organisasi, jumlah karyawan, serta buku-buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti, agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a. Budaya Organisasi (X_1)

Menurut Robbins (dalam Adiauwaty, 2020:532) budaya organisasi adalah kerangka nilai yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan mereka dari yang lain.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Sedarmayanti (dalam Fredy, dkk. 2023:52) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) :

Kinerja Karyawan (Y)

Kasmir (dalam Tinansia, 2024:458) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang tercapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel yang akan diukur lalu dijabarkan ke dalam beberapa indikator, seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Pernyataan kuesioner	Skala
Budaya Organisasi (X1)	budaya organisasi adalah kerangka nilai yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan mereka dari yang lain. Robbins (dalam Adiawaty, 2020:532)	1. Perhatian terhadap detail 2. Orientasi hasil 3. Orientasi tim 4. Keagresifan 5. Kemampuan 6. Inovasi dan 7. Orientasi pada orang	1-2 3-4 5-6 7 8 9 10	L
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (dalam Fredy, dkk. 2023:52)	Lingkungan kerja fisik 1. Penerangan cahaya 2. Kelembaban 3. Bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan bekerja Lingkungan kerja non fisik 7. Hubungan antar atasan dengan bawahan 8. Hubungan sesama rekan kerja	1 2 3 4 5 6 7-8 9-10	I K E R T
Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang tercapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Kasmir (dalam Tinansia, 2024:458)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Ketepatan waktu	1-3 4-6 7-8 9-10	

Sumber: data sekunder yang diolah oleh peneliti tahun 2024

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data instrumen merupakan alat untuk memperoleh data di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pernyataan tentang budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Syafrida (2022:29) kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain Syafrida, (2022:30)

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang sudah ditentukan Syafrida, (2022:28)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Karimuddin (2022:57) instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian yang berkenaan dengan validitas dan reabilitas. Instrumen dalam penelitian kuantitatif sangat berpengaruh karena dengan menggunakan instrumen yang tepat akan dapat mengukur variabel yang akan diamati oleh peneliti.

Instrumen penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner (angket) yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Instrumen penelitian ini yaitu angket (kuesioner) yang berisi pernyataan yang jawabannya 5 (lima) alternative jawaban mulai sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sehingga responden hanya memilih dan memberi tanda *check list* pada kolom yang dianggap sesuai. Untuk kebutuhan analisis peneliti, maka jawaban dari responden diskorsing menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.2 Pengukuran skala likert

Keterangan	Kode	Sekor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (dalam Fidiawati, 2024: 764)

Pengujian validitas menggunakan pendekatan koefisien korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing skor butir pertanyaan dilihat korelasinya. Bila korelasi positif dan r hitung maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas yang baik. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Statistical Package for the social sciences (SPSS)*. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $> r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.
- d. Uji Validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Situmorang (dalam Fidiawati, 2024:764) pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat di gunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alfa (α) $> 0,6$ yaitu bila

dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila nilai alfa (α) < 0,6 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah nilai residu atau perbedaan yang ada dalam data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan hal ini, residu dapat dianalisis melalui kurva pada output SPSS yang menggambarkan distribusi data, Secara deskriptif, uji normalitas dapat dilakukan dengan memeriksa histogram dari residual regresi yang telah distandarkan. Sementara itu, secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan menggunakan analisis eksplorasi dan memeriksa nilai signifikansi pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* Menurut Imam Machali (2021:114). Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan, jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji heteroskedastisitas yakni dengan alat analisis grafik atau dengan analisis residual yang berupa statistik Sugiyono (dalam Fidiawati, 2024:7641). Dasar analisis adalah berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Machali (2021:140) uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance > 0,10 maka dikatakan terbebas dari multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut Syafrida (2022:52) regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk X_1

b_2 = koefisien regresi untuk X_2

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X_1 = variabel bebas yaitu budaya organisasi

X_2 = variabel bebas yaitu lingkungan kerja

e = *Standard error* (tingkat kesalahan)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Fidiawati, (2024:7642) uji parsial atau uji t yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Fidiawati (2024:7642) uji simultan atau uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat. Metode ini dilakukan dengan cara menyamakan angka F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan atau signifikan sebesar 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a Diterima

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Fidiawati, (2024:7642) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

PT. Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan lokal di Kota Prabumulih yang menggeluti bisnis dalam bidang pengadaan barang dan jasa (*suplayer*), dengan fokus utama pada sektor konstruksi. seperti pembangunan komersial, gedung, saluran air, jalan raya, rel kereta api, serta jembatan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 Februari 2007 yang disahkan oleh Direktur PT. Cindo Abadi Perkasa yaitu Bapak Deni Victoria SH melalui akte Notaris Bapak Firlandia Mukhtar SH. Perusahaan ini beralamat di :

1. Kantor administrasi (*Administrasion/ Management Office*)
Jalan Lingkar Timur, Perum Vila Lingkar Mas Blok E 2, RT.001/RW.001
Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih
2. Kantor Operasional (*Operational Office*)
Jalan Lingkar Timur, Belakang SPBU 24.311.171, RT.003/RW.001
Kelurahan Maura Dua, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

PT. Cindo Abadi Perkasa telah berkomitmen dalam menawarkan kerjasama dengan berbagai pihak, baik itu pengusaha lokal, perusahaan nasional, perusahaan swasta, maupun instansi pemerintah. Melalui kolaborasi ini, perusahaan menawarkan berbagai bentuk pekerjaan konstruksi serta penjualan produk sesuai dengan bidang keahliannya. Sebagai perusahaan yang telah berdiri selama lebih

dari satu dekade, PT. Cindo Abadi Perkasa telah membangun reputasi sebagai penyedia solusi konstruksi yang handal. Salah satu kontribusi signifikan perusahaan ini adalah penyediaan kebutuhan bahan konstruksi, seperti beton siap pakai (*ready mix*) dan aspal (*hotmix*), yang digunakan dalam pembangunan gedung dan jalan. Berdasarkan pengalaman tersebut, PT. Cindo Abadi Perkasa berharap dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk memberikan kepercayaan dan mengadakan kerjasama pekerjaan atau pembelian produk perusahaan.

Peningkatan kinerja yang berkelanjutan adalah usaha PT. Cindo Abadi Perkasa untuk selalu memberikan kepuasan kepada *stakeholder* rekanan dan konsumen, dinyatakan dalam kebijakan mutu perusahaan yang terintegrasi dalam Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Sistem Manajemen K3/OH&S ISO 45001:2018 dan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, serta pelaksanaan Tata Kelola perusahaan yang baik secara menyeluruh. Dengan tema profesionalitas, solutif, inovatif, harmonis, dilandasi cara kerja cerdas dan kerja keras yang berwawasan global PT. Cindo Abadi Perkasa akan ikut serta berperan aktif dalam bidang pembangunan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa

4.1.2.1 Visi

PT. Cindo Abadi Perkasa berusaha menjadi perusahaan mitra yang handal dan terpercaya bagi para rekan bisnis dalam pekerjaan konstruksi dan penjualan produk. Perusahaan senantiasa mengedepankan kualitas kerja karena didukung tenaga ahli di bidangnya dan menjaga kualitas mutu produk dengan selalu

menggunakan material yang berkualitas, serta selalu mengikuti dan menerapkan teknologi terkini demi terjaganya hasil kerja dan kualitas produksi.

4.1.2.2 Misi

1. Menjalinkan kerjasama yang baik, solid, dan seluas-luasnya dengan klien dan rekan bisnis.
2. Memberikan pelayanan terbaik bagi klien, pelanggan dan rekan bisnis dalam melaksanakan pekerjaan maupun menjual produk yang diproduksi.
3. Menghasilkan pekerjaan dan produk yang berkualitas demi memberikan kepuasan pada klien, pelanggan dan rekan bisnis.
4. Selalu menjaga mutu dan meningkatkan kualitas cara kerja dan hasil kerja serta meningkatkan kualitas produk yang diproduksi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dalam suatu perusahaan diperlukan organisasi yang baik untuk mendapatkan suatu gambaran rencana tentang kelompok yang dapat mengadakan kerjasama dengan pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang jelas. Struktur organisasi adalah salah satu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam satu kerjasama. Selain itu penyusunan struktur organisasi haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian dengan keadaan perusahaan. Adapun struktur organisasi pada PT. Cindo Abadi Perkasa yang dapat dilihat pada lampiran dan deskripsi tugasnya sebagai berikut :

4.1.4 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas (*job description*) adalah suatu rancangan yang mewujudkan posisi dan tugas yang harus dilakukan. Adapun *job description* dari struktur organisasi pada PT.Cindi Abadi Perkasa Kota Prabumulih adalah sebagai berikut:

1. Komisaris

Komisaris adalah pemegang jabatan pengawas dalam perusahaan yang memastikan perusahaan berjalan sesuai visi, misi, dan hukum. Tugas dan wewenang komisaris pada PT.Cindo Abadi Perkasa yaitu sebagai berikut :

- a. Mengawasi kebijakan manajemen.
- b. Memberikan saran strategis kepada direksi.
- c. Menyetujui rencana kerja tahunan.
- d. Memastikan tata kelola perusahaan

2. Direktur Utama

Pemimpin tertinggi dalam struktur manajemen yang bertanggung jawab atas keseluruhan operasional perusahaan. Berikut tugas dan wewenang direktur utama pada PT.Cindo Abadi Perkasa :

- a. Menentukan arah strategis perusahaan.
- b. Mengambil keputusan utama perusahaan.
- c. Memimpin rapat direksi.
- d. Mewakili perusahaan dalam hubungan eksternal.

3. Direktur

Eksekutif tingkat tinggi yang memimpin divisi tertentu atau aspek spesifik perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola divisi tertentu.
 - b. Membantu Direktur Utama dalam pengambilan keputusan.
 - c. Menyusun kebijakan operasional.
 - d. Memastikan pencapaian target divisi.
4. Manager Administrasi

Manager administrasi adalah seseorang yang bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan administratif dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung kelancaran operasional suatu perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola dokumen perusahaan.
 - b. Memastikan kepatuhan administratif.
 - c. Menyusun laporan administrasi.
 - d. Memelihara data perusahaan.
5. Manager Marketing

Manager marketing adalah seseorang yang bertanggung jawab atas pengelolaan aktivitas pemasaran suatu perusahaan untuk meningkatkan penjualan dan membangun citra perusahaan serta mempertahankan pelanggan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana pemasaran.
- b. Memperluas jaringan pelanggan.
- c. Mengelola promosi dan *branding*.
- d. Menganalisis *trend* pasar.

6. Manager Operasional

Manager operasional adalah pengelola kegiatan operasional untuk memastikan proses produksi dan layanan berjalan optimal. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi proses operasional.
- b. Meningkatkan efisiensi kerja.
- c. Menyusun jadwal operasional.
- d. Memecahkan masalah operasional.

7. Manager Keuangan

Manager keuangan adalah pengelola sumber daya keuangan perusahaan untuk memastikan keberlanjutan bisnis. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun laporan keuangan.
- b. Mengelola anggaran dan pengeluaran.
- c. Memastikan kesehatan finansial perusahaan.
- d. Menyusun strategi investasi.

8. Kepala Divisi Proyek

Kepala divisi proyek adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengendalian proyek. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan proyek.
- b. Menyusun anggaran proyek.
- c. Menyelesaikan proyek tepat waktu.
- d. Memastikan kualitas hasil proyek.

9. Kepala Divisi Alat Berat Dan Kendaraan

Kepala divisi alat berat dan kendaraan adalah pengelola peralatan operasional yang digunakan untuk mendukung kegiatan perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola jadwal penggunaan alat berat.
- b. Mengawasi perawatan alat berat dan kendaraan.
- c. Menjamin ketersediaan peralatan.
- d. Mengoptimalkan efisiensi alat berat.

10. Kepala Divisi SPBU

Kepala divisi SPBU adalah penanggung jawab operasional Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola operasional SPBU.
- b. Mengawasi stok bahan bakar.
- c. Memastikan pelayanan pelanggan optimal.
- d. Mengatur keuangan SPBU.

11. Kepala Divisi Perumahan

Kepala divisi perumahan adalah seseorang yang bertanggung jawab atas pengelolaan proyek pengembangan perumahan yang dijalankan perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Merancang pengembangan perumahan.
- b. Mengawasi pembangunan perumahan.
- c. Menjaga hubungan dengan pelanggan.
- d. Memastikan kualitas proyek perumahan.

12. Kepala Divisi *Batching Plant* (BCP)

Kepala divisi *batching plant* adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas proses produksi beton siap pakai (*ready-mix*). Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola proses produksi beton.
- b. Memastikan kualitas beton sesuai standar.
- c. Mengawasi peralatan *batching plant*.
- d. Memastikan pengiriman tepat waktu.

13. Kepala Divisi *Asphalt Mixing Plant* (AMP)

Kepala divisi *asphalt mixing plant* adalah kepala pengelola produksi aspal untuk kebutuhan proyek konstruksi. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola operasional AMP.
- b. Memastikan kualitas aspal sesuai spesifikasi.
- c. Mengawasi perawatan peralatan AMP.
- d. Menyediakan aspal sesuai kebutuhan proyek.

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari responden pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 51 responden. Kuesioner yang disebar 51 kuesioner. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan.

4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	44	86%
2	Perempuan	7	14%
Total		51	100%

Sumber: hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.1 ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan di bandingkan karyawan perempuan. Dari data di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase 86% dan karyawan perempuan sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 14% pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini yang dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	8	16%
2	D3	4	8%
3	SMA/SMK	39	76%
Total		51	100%

Sumber: hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai dengan pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 39 orang atau 76%, karyawan yang berpendidikan S1 8 orang atau 16% dan terakhir karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 8%. Hal ini menandakan bahwa karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden dalam penelitian, khususnya mengenai variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert. Untuk mengetahui nilai rata-rata maka dibuat interval kelas dengan rumus sebagai berikut menurut Durianto (dalam Susilo, 2012) :

Sehingga, didapatkan rentang nilai dengan kategori sebagai berikut:

Sangat tidak baik	= 1.00 – 1.80
Kurang baik	= 1.81 – 2.60
Cukup baik	= 2.61 – 3.40
Baik	= 3.41 – 4.20
Sangat baik	= 4.21 – 5.00

4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan,

bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Budaya Organisasi	Frekuensi										Total		$\bar{X}_1$
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	21	105	16	64	4	12	10	20	0	0	51	201	3,94
Pernyataan 2	12	60	19	76	13	39	7	14	0	0	51	189	3,70
Pernyataan 3	21	105	10	40	7	21	13	26	0	0	51	192	3,76
Pernyataan 4	9	45	13	52	16	48	13	26	0	0	51	171	3,35
Pernyataan 5	15	75	12	48	12	36	12	72	0	0	51	231	4,52
Pernyataan 6	15	75	19	76	10	30	7	14	0	0	51	195	3,82
Pernyataan 7	19	95	9	36	10	30	13	26	0	0	51	187	3,66
Pernyataan 8	20	100	12	48	7	21	12	24	0	0	51	193	3,78
Pernyataan 9	16	80	10	40	14	42	11	22	0	0	51	184	3,60
Pernyataan 10	16	80	19	76	7	21	9	18	0	0	51	195	3,82
Tabel nilai rata-rata												1917	3,795

Sumber: data diolah menggunakan spss 26

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 3,795% atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,52% pada pernyataan nomor lima, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,35% pada pernyataan nomor empat. Dengan data diatas dapat menjadi acuan untuk meningkatkan variabel budaya organisasi oleh pihak PT. Cindo Aabadi Perkasa.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan, bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)**

Lingkungan Kerja	Frekuensi										Total		$\bar{X}_2$
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	18	90	11	44	9	27	13	26	0	0	51	187	3,66
Pernyataan 2	12	60	18	72	11	33	10	20	0	0	51	185	3,62
Pernyataan 3	14	70	14	56	8	24	15	30	0	0	51	180	3,52
Pernyataan 4	14	70	13	52	11	33	13	26	0	0	51	181	3,54
Pernyataan 5	17	85	17	68	10	30	7	14	0	0	51	197	3,86
Pernyataan 6	13	65	17	68	10	30	11	22	0	0	51	185	3,62
Pernyataan 7	28	140	8	32	4	12	13	26	0	0	51	210	4,11
Pernyataan 8	17	85	17	68	10	30	7	14	0	0	51	197	3,86
Pernyataan 9	12	60	17	68	11	33	11	22	0	0	51	183	3,58
Pernyataan 10	18	90	13	52	9	27	11	22	0	0	51	191	3,74
Tabel nilai rata-rata												1886	3,375

Sumber : data diolah menggunakan spss 26

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,357 atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,11 pada pernyataan nomor tujuh, dan nilai rata-rata terendah adalah 3,52 pada pernyataan nomor tiga. Dengan data diatas dapat menjadi acuan untuk meningkatkan variabel lingkungan kerja oleh pihak PT. Cindo Aabadi Perkasa.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan, bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan	Frekuensi										Total		$\bar{Y}$
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	22	110	10	40	8	24	11	22	0	0	51	196	3,84
Pernyataan 2	14	70	15	60	7	21	15	30	0	0	51	181	3,54
Pernyataan 3	13	65	15	60	11	33	12	24	0	0	51	182	3,56
Pernyataan 4	15	75	14	56	13	39	9	18	0	0	51	188	3,68
Pernyataan 5	20	100	16	64	8	24	7	14	0	0	51	202	3,96
Pernyataan 6	16	80	16	64	8	24	11	22	0	0	51	190	3,72
Pernyataan 7	12	60	17	68	11	33	11	22	0	0	51	183	3,58
Pernyataan 8	18	90	17	68	9	27	7	14	0	0	51	199	3,90
Pernyataan 9	12	60	18	72	11	33	10	20	0	0	51	185	3,62
Pernyataan 10	15	75	14	56	10	30	12	24	0	0	51	185	3,62
Tabel nilai rata-rata												1891	3,702

Sumber: data diolah menggunakan spss 26

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,702 atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah 3,96 pada pernyataan nomor lima, dan nilai rata-rata terendah adalah 3,54 pada pernyataan nomor dua. Dengan data diatas dapat menjadi acuan untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan oleh pihak PT. Cindo Aabadi Perkasa.

4.4 Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2022:121). Pengujian validitas

menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dengan cara mengkorelasi masing-masing pertanyaan dengan total score. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai (r hitung dan r tabel), dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.
- d. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat. Untuk menentukan nilai r tabel, digunakan distribusi rumus *degree of free* atau derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

Dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 51 orang sehingga diperoleh:

$$Df = 51 - 2 = 49$$

Berdasarkan tabel distribusi *r product moment*, nilai r tabel untuk $df = 49$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 0,2759. Oleh karena itu, suatu pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari 0,2759.

Hasil uji validitas data setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.6, 4.7, 4.8 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,1176	44,306	,576	,835
X1.2	33,3529	44,273	,693	,827
X1.3	33,2941	43,052	,597	,833
X1.4	33,7059	43,892	,668	,828
X1.5	33,4706	45,214	,503	,842
X1.6	33,2353	44,704	,635	,831
X1.7	33,3922	45,523	,441	,848
X1.8	33,2745	45,683	,442	,848
X1.9	33,4510	45,973	,451	,846
X1.10	33,2353	44,784	,586	,835

Sumber: hasil olah data spss 26

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,3137	28,620	,554	,678
X2.2	33,3529	32,513	,301	,719
X2.3	33,4510	29,933	,454	,695
X2.4	33,4314	31,690	,326	,716
X2.5	33,1176	32,026	,353	,712
X2.6	33,3529	30,473	,462	,695
X2.7	33,0588	29,376	,451	,696
X2.8	33,1176	32,026	,353	,712
X2.9	33,3922	32,723	,373	,723
X2.10	33,2353	31,544	,334	,715

Sumber: hasil olah data spss 26

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33,2353	25,864	,551	,649
Y.2	33,5294	28,174	,356	,687
Y.3	33,5098	27,815	,425	,674
Y.4	33,3922	29,843	,297	,702
Y.5	33,1176	28,746	,371	,684
Y.6	33,3529	28,393	,364	,685
Y.7	33,4902	28,855	,349	,687
Y.8	33,1765	30,148	,387	,703
Y.9	33,4510	29,853	,368	,700
Y.10	33,4510	27,293	,455	,669

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan kolom *corrected item-total* pada tabel 4.6, 4.7, 4.8. diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 item pernyataan tentang budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Cindo Abadi Perkasa menunjukkan hasil bahwa nilai *corrected item-total correlatin* (r hitung) pada setiap item pernyataan variabel bernilai > (lebih besar) ketentuan r tabel sebesar 0,2759 hal ini menunjukan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan satu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan

cronboach alpha dengan data analisis dan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS,

Menurut Situmorang (dalam Fidiawati, 2024:764) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,6$ yaitu apabila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila nilai alfa (α) $< 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Setelah dilakukan pengelolaan data lebih lanjut, diperoleh hasil pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,851	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,728	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	Reliabel

Sumber: hasil olah data spss 26

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka variabel dikatakan dapat diandalkan. Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel X_1 (budaya organisasi) menunjukkan nilai *cronbach's alpha* adalah 0,851 lebih besar dari 0,6. variabel X_2 (lingkungan kerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,728 lebih besar dari 0,6 sedangkan variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai *cronbach's*

α adalah 0,707 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada variabel X (budaya organisasi, lingkungan kerja) dan Y (kinerja karyawan) tersebut memiliki nilai yang reliabel dan handal untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

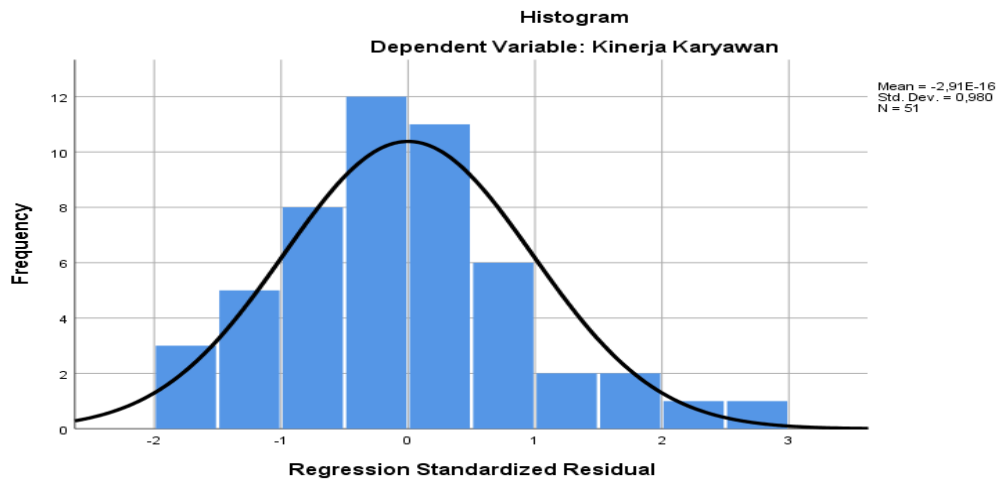
Semua model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai residu atau perbedaan yang ada dalam data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan hal ini, residu dapat dianalisis melalui kurva output SPSS pada gambar 4.1 yang menggambarkan distribusi data dengan dasar pengambilan keputusannya pada gambar 4.2 sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

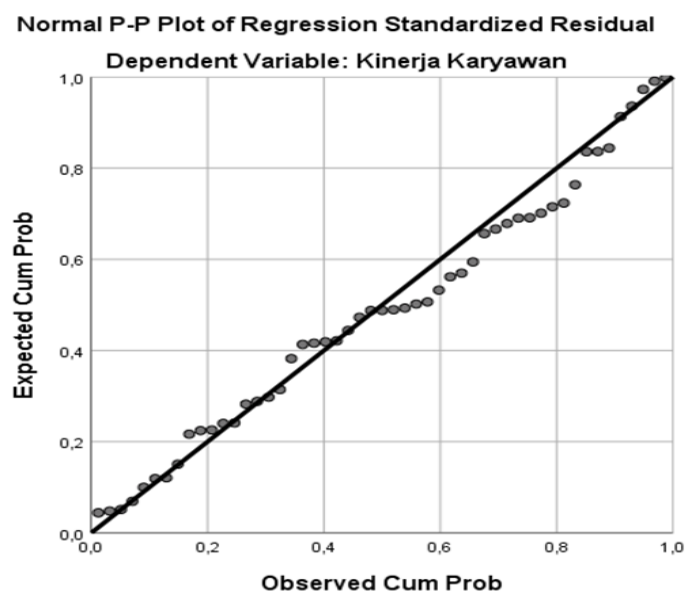
Gambar 4.1



Berdasarkan gambar 4.1 dari grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanannya.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normal P-Plot



Berdasarkan gambar 4.2 di atas *normal P-Plot* diketahui bahwa data terdistribusi normal karena titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi unsur normalitas.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

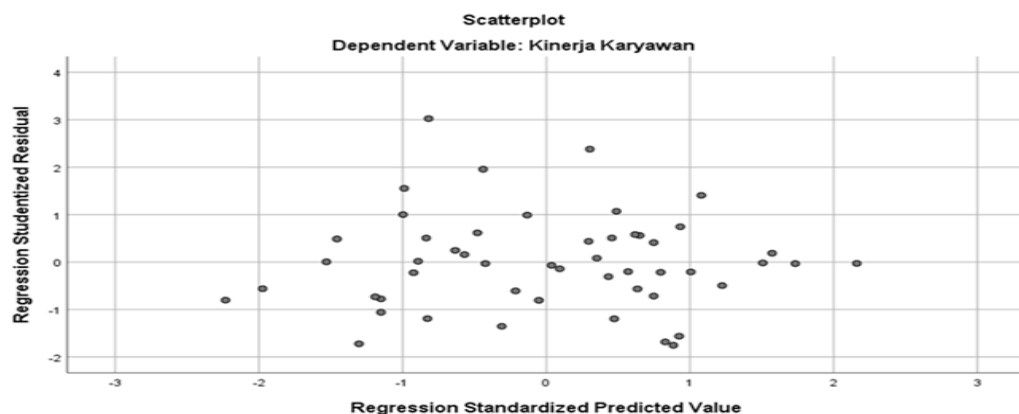
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil output data spss 26

Berdasarkan gambar 4.3 di atas terlihat bahwa pola diatas membentuk pola/alur tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas (independen). Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan) dalam suatu model regresi, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas, dengan kata lain adanya hubungan yang kuat antar variabel independen dapat mengidentifikasi bahwa terdapat hubungan sangat erat satu sama lain dalam model yang digunakan. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, dilakukan pengujian dengan menggunakan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Nilai-nilai ini digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance > 0,10 maka dikatakan terbebas dari multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Tabel Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000		
	Budaya Organisasi	-,262	,085	-,272	-3,076	,003	,983	1,018
	Lingkungan Kerja	,749	,085	,783	8,852	,000	,983	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil output data spss 26

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk budaya organisasi (X_1) sebesar 1.018 dengan nilai tolerance 983, nilai VIF untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 1.018 dengan nilai tolerance 983. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi dimasukkan dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT.Cindo Aabadi Perkasa Kota Prabumulih. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi untuk X₁

b₂ = koefisien regresi untuk X₂

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X₁ = variabel bebas yaitu budaya organisasi

X₂ = variabel bebas yaitu lingkungan kerja

e = *standard error* (tingkat kesalahan)

Tabel 4.11

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X1	-,262	,085	-,272	-3,076	,003
	X2	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2025 (spss 26)

Dari tabel 4.11 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,250 + (0,262X_1) + 0,749X_2 + e$$

- A. Konstanta sebesar 19,250 artinya apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih nilainya sebesar 19,250.
- B. Koefisien regresi $X_1 = -0,262$ artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka perusahaan mendapatkan pengurangan jumlah kinerja karyawan sebesar -0,262.
- C. Koefisien regresi $X_2 = 0,749$ artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,749.

4.6 Uji Hipotesis

Berikut adalah variabel hipotesis yang akan diuji masing-masing variabel apakah berpengaruh signifikan atau tidak, sebagai berikut.

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

Teknik analisis yang digunakan adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel berdasarkan tingkat *probability* 5% (0,05). Untuk menentukan nilai t tabel diperoleh dari distribusi t dengan rumus derajat kebebasan $df = n - k$ atau $df = 51 - 2 = 49$, maka diperoleh angka t tabel 2,009. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X1	-,262	-,085	-,272	-3,076	,003
	X2	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2025 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka dikatakan berpengaruh apabila t hitung $< t$ tabel. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) .

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan t hitung $< t$ tabel $-3,076 < 2,009$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis

(H₁) ditolak. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abd Beri & Ika Korika Swasti (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Surabaya.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X₂) secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 di atas bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis (H₂) diterima.

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode membandingkan angka F hitung dengan F tabel pada tingkat *probability* 5% (0,05) dan untuk menentukan nilai F tabel diperoleh dari distribusi F dengan rumus derajat kebebasan $df_1 = k - 1$ atau $df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k - 1$ atau $df_2 = (51 - 2 - 1) = 48$ maka diperoleh angka F tabel 4,04 dengan (n) adalah jumlah responden dan (k) adalah jumlah variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pengujian :

1. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak
2. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji F (Regresi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1074,981	2	537,491	41,036	,000 ^b
	Residual	628,705	48	13,098		
	Total	1703,686	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah ,2025 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dikatakan berpengaruh apabila F hitung > F tabel. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau 41,036 > 4,04 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Syafrida (2022:54). Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R² pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol (0) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : nilai koefisien determinasi

R^2 : nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjust R square* pada tabel 4.14

berikut:

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,616	3,61912

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menggunakan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Adapun hasil dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.

Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (budaya organisasi) sebesar -0,262, variabel budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan t hitung $< t$ tabel atau $-3,076 < 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.

Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,749, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan t hitung $> t$ tabel atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

3. Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Berdasarkan uji F variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,036 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh t hitung $< t$ tabel atau $-3,076 < 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh t hitung $> t$ tabel atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh F hitung $> F$ tabel atau $41,036 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

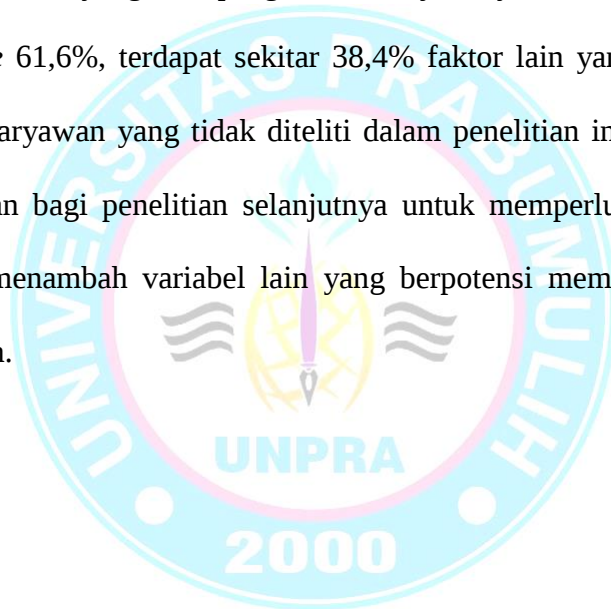
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Masalah budaya organisasi menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel budaya organisasi adalah mengenai mengevaluasi hasil pekerjaan untuk memastikan pencapaian target. Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih agar perusahaan perlu memperkuat penerapan budaya organisasi yang baik untuk membiasakan evaluasi terhadap hasil kerja. Perusahaan dapat mengadakan sesi pelatihan atau seminar mengenai pentingnya evaluasi pekerjaan secara berkala guna meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong budaya refleksi kerja dengan menyediakan waktu khusus dalam rapat tim untuk membahas pencapaian target dan kendala yang dihadapi sehingga hasil kerja lebih optimal.
2. Masalah lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel lingkungan kerja adalah mengenai tingkat kebisingan dan suara dari peralatan kerja. Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dengan menyediakan area kerja yang lebih tenang dan melakukan analisis tata letak ruang kerja guna mengidentifikasi sumber kebisingan yang dominan untuk menyesuaikan tata letak ruang kerja agar dapat mengurangi gangguan suara bagi karyawan yang membutuhkan tingkat konsentrasi tinggi dalam bekerja.
3. Masalah kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel kinerja karyawan adalah mengenai upaya untuk memenuhi atau

melebihi standar kualitas yang ditetapkan. Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan standar kualitas karyawan dengan memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang secara konsisten mampu mencapai target kualitas guna meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai *Adjust R Square* 61,6%, terdapat sekitar 38,4% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan studi dengan menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty Susi. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpina Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Avni Tinansia B.L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Skill Terhadap Kinerja Pramuniaga Yang Bekerja Di Mall. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*.
- Beri Abd & Ika korika Swasti (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peln Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.7 No. 9.
- Berliana A.F dan Rino Dedi Aringga. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Edison Siregar. (2022). Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Penerbit Widina Media Utama (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Fidiawati Desi, Nur Laely, Meme Rukmini. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. *Journal of Economic, Business and Accounting*.
- Fredy Jayen dan Melania. (2023). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*.
- Harahap F.A. dan Asrizal Efendy Nasution. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Hendra H.G., Dori Mittra Candana, M. Afuan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen*.

- Ilham Kudratul Alam dan Sarpan. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*.
- Imam Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan ke-3. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Jayusman Iyus Dan Shavab A.K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*.
- Karimuddin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cetakan Ke-1. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Aceh Anggota IKAPI (026/DIA).
- Melsa Puspita Ningdyah dan Dede Andi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Putri R.D., Sherly Yulianti, M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; *Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*.
- Ronal Donra Sihaloh dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segitiga Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*.
- Sindi Larasati br Barus dan Taufiq Risal. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Jurnal Widya*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). Metodologi Penelitian. Cetakan Ke-1. Penerbit KBM INDONESIA Anggota IKAPI Banguntapan, Bantul-Jogjakarta.
- Syofyan M.A., Wan Laura Hardilawati, Khusnul Fikri. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok. B2 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Nomor : 055 /CAP/PBM/XII/2024
Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Di
Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor : 095/FEB/MNJ/XII/2024 tanggal 6 Desember 2024 tentang permohonan **Izin Pengambilan Data** untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu :

No	Nama	NPM / Kelas	Jurusan / Program Studi
1	DESI NOPITASARI	2021110019	Manajemen

Dengan ini pimpinan PT. CINDO ABADI PERKASA memberikan izin untuk pengambilan data yang di minta sesuai Jurusan / Program Studi mahasiswa yang bersangkutan tersebut.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, 10 Desember 2024
PT. CINDO ABADI PERKASA



RAMLI MARCHUS, SE
Direktur

E_mail : cindoabadigroup@yahoo.co.id

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak /Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”**, peneliti berharap kesediaan dan bantuannya dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban pada daftar pertanyaan ini.

Peneliti ucapkan terimakasih untuk kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i atas partisipasinya karena dalam penelitian ini akan sangat dipengaruhi oleh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Oleh karena itu, jawaban yang jujur dan obyektif mempunyai nilai penting bagi saya, penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk keperluan ilmiah dan seluruh jawaban akan dirahasiakan, sehingga suatu kehormatan bagi saya apabila Bapak/Ibu/Saudara/i ikut terlibat didalamnya.

Demikian Permohonan ini diajukan, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Prabumulih, 13 November 2024

Desi Nopitasari
NIM : 2021110019

Data Kuesioner

Nama :

Alamat :

A. Karakteristik Responden

Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda:

1. Status kepegawaian :

- a. Pegawai tetap
- b. Pegawai tidak tetap

2. Jenis kelamin anda :

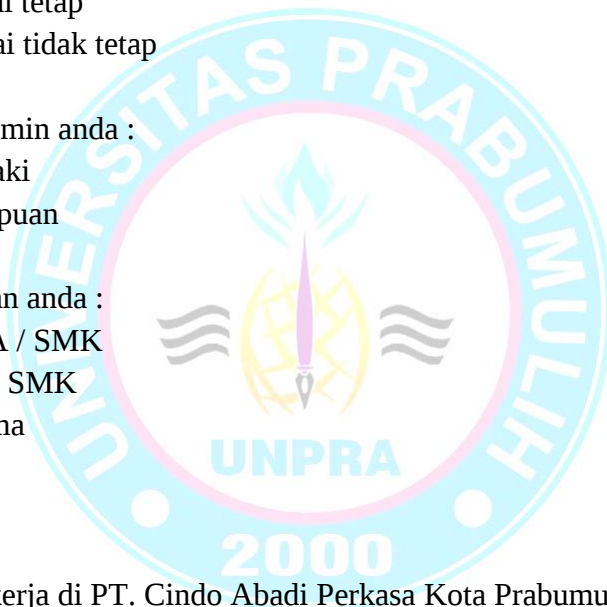
- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Pendidikan anda :

- a. < SMA / SMK
- b. SMA / SMK
- c. Diploma
- d. S1
- e. >S2

4. Lama bekerja di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih :

- a. <1 tahun
- b. 2-3 tahun
- c. 4-5 tahun
- d. 6-10 tahun
- e. > 10 tahun



Petunjuk pengisian kuesioner

Silahkan berikan penilaian anda dengan tanda (✓) pada kolom penilaian pernyataan yang ada dengan nilai di bawah ini :

Sangat Setuju : SS
Setuju : S
Netral : N
Tidak Setuju : TS
Sangat Tidak Setuju : STS

KUESIONER

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja dan memperhatikan setiap detail pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan.					
3.	Saya selalu berusaha menjaga kualitas hasil kerja yang diberikan					
4.	Saya sering mengevaluasi hasil pekerjaan saya untuk memastikan pencapaian target.					
5.	Saya merasa penting untuk bekerjasama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.					
6.	Selalu berkontribusi dan berkomunikasi dengan baik dalam tim untuk mencapai hasil yang maksimal.					
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kecekatan dan keagresifan tanpa mengorbankan kualitas.					
8.	Saya konsisten dalam bekerja dan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
9.	Saya berani dalam mengambil resiko untuk menciptakan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan.					
10	Orientasi saya dalam bekerja adalah untuk mencapai hasil yang terbaik.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan di ruang kerja cukup terang sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2.	Suhu dan udara di tempat saya bekerja terasa nyaman dan cukup stabil sepanjang hari.					
3.	Tingkat kebisingan dan suara dari peralatan kerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
4.	Penggunaan warna di ruang kerja mendukung suasana yang nyaman dan fokus.					
5.	Ruang gerak di ruang kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan nyaman tanpa terbatas.					
6.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini karena ada tanda-tanda atau alat keselamatan yang jelas.					
7.	Hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan dapat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
8.	Komunikasi antar saya dan atasan berjalan dengan baik dan lancar.					
9.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.					
10	Rekan kerja saya mudah diajak bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu memastikan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.					
2.	Saya selalu berupaya untuk memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan.					
3.	Saya mempertahankan kualitas kerja secara konsisten dalam setiap tugas.					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar perusahaan.					
5.	Jumlah tugas yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
6.	Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan setiap hari.					
7.	Saya mampu mencapai waktu target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
8.	Saya mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan target organisasi.					
9.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.					
10	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					

Lampiran 3 Tabulasi Responden

TABULASI VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)

No responden	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	5	3	5	2	4	4	3	5	2	4	42
Responden 2	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	39
Responden 3	2	5	2	4	3	5	2	4	5	2	34
Responden 4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	41
Responden 5	2	3	4	2	5	4	2	5	3	4	37
Responden 6	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	40
Responden 7	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	41
Responden 8	5	2	4	3	5	2	4	3	5	2	36
Responden 9	4	4	5	2	3	4	5	2	3	4	38
Responden 10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
Responden 11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	46
Responden 12	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	41
Responden 13	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	26
Responden 14	5	3	2	3	2	3	5	3	5	3	31
Responden 15	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	40
Responden 16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
Responden 17	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	33
Responden 18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30
Responden 19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 21	4	3	3	2	4	4	3	5	2	4	35
Responden 22	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	42
Responden 23	3	5	2	4	3	5	2	4	3	5	36
Responden 24	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	39
Responden 25	5	3	4	2	5	4	2	5	3	4	37
Responden 26	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	41
Responden 27	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	40
Responden 28	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	35
Responden 29	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	28
Responden 30	4	3	5	3	5	3	4	5	5	3	38
Responden 31	4	4	4	4	2	4	5	2	2	4	35
Responden 32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
Responden 33	4	2	5	2	2	2	4	2	2	2	27
Responden 34	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	30
Responden 35	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	43
Responden 36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

Responden 37	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	32
Responden 38	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	27
Responden 39	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
Responden 40	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	49
Responden 41	5	3	2	2	2	4	2	5	2	4	29
Responden 42	2	4	4	3	2	3	2	5	2	5	34
Responden 43	5	5	4	4	3	5	5	4	4	2	38
Responden 44	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	41
Responden 45	2	3	2	2	2	4	2	5	2	4	30
Responden 46	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	38
Responden 47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	50
Responden 48	2	2	2	3	5	2	2	2	5	2	33
Responden 49	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	33
Responden 50	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	35
Responden 51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	38
Jumlah	201	189	192	171	183	195	187	193	184	195	1917



TABULASI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No responden	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	44
Responden 2	3	5	4	3	5	4	5	5	3	4	41
Responden 3	2	3	2	4	3	2	5	3	4	2	30
Responden 4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	40
Responden 5	5	3	4	2	5	4	3	5	2	4	37
Responden 6	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	40
Responden 7	2	5	2	4	4	2	2	4	5	2	32
Responden 8	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	44
Responden 9	2	4	3	2	2	3	5	2	3	4	30
Responden 10	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	41
Responden 11	5	4	2	3	5	2	4	5	2	4	36
Responden 12	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	41
Responden 13	4	2	3	4	4	3	2	4	3	2	31
Responden 14	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	44
Responden 15	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
Responden 16	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
Responden 17	5	2	3	4	5	4	5	5	4	3	40
Responden 18	3	4	5	2	3	5	2	3	5	2	34
Responden 19	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	33
Responden 20	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	44
Responden 21	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	40
Responden 22	4	2	5	2	4	2	5	4	2	5	35
Responden 23	5	4	2	4	5	4	2	5	4	2	37
Responden 24	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	28
Responden 25	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	43
Responden 26	5	2	4	2	5	2	2	5	2	4	33
Responden 27	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	37
Responden 28	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	28
Responden 29	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
Responden 30	2	5	2	3	2	5	2	2	5	2	30
Responden 31	2	2	4	4	4	2	2	4	2	5	31
Responden 32	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
Responden 33	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	43
Responden 34	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	41
Responden 35	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
Responden 36	2	5	4	4	2	5	5	2	5	4	38
Responden 37	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	26

Responden 38	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	44
Responden 39	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	27
Responden 40	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
Responden 41	5	2	2	2	5	2	3	5	2	3	31
Responden 42	3	4	2	2	2	4	5	2	4	5	33
Responden 43	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	32
Responden 44	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	42
Responden 45	3	5	3	2	3	5	5	3	5	3	37
Responden 46	2	2	5	2	4	2	3	4	2	5	31
Responden 47	4	4	2	5	5	4	5	5	4	2	40
Responden 48	2	3	2	2	2	3	5	2	3	4	28
Responden 49	4	5	3	5	4	5	2	4	5	3	40
Responden 50	5	2	4	5	5	2	4	5	2	5	39
Responden 51	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	39
Jumlah	187	185	180	181	197	185	200	197	183	191	1886



TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)

No Responden	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	2	3	5	2	4	5	3	4	2	5	35
Responden 2	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	39
Responden 3	3	5	2	3	3	2	5	3	4	2	32
Responden 4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	40
Responden 5	5	3	4	2	5	4	3	5	2	4	37
Responden 6	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	39
Responden 7	3	5	2	4	4	2	5	4	5	2	36
Responden 8	5	2	4	5	5	4	2	5	4	5	41
Responden 9	2	4	3	2	2	3	4	2	3	4	29
Responden 10	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	40
Responden 11	4	4	2	3	5	2	4	5	2	4	35
Responden 12	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	41
Responden 13	4	2	3	4	4	3	2	4	3	2	31
Responden 14	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	44
Responden 15	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
Responden 16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
Responden 17	5	2	3	4	5	4	3	5	4	3	38
Responden 18	3	4	5	2	3	5	2	3	5	2	34
Responden 19	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	33
Responden 20	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	43
Responden 21	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	38
Responden 22	4	2	5	2	4	2	5	4	2	5	35
Responden 23	5	4	2	4	5	4	2	5	4	2	37
Responden 24	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	30
Responden 25	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	41
Responden 26	5	2	4	2	5	2	4	5	2	4	35
Responden 27	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	40
Responden 28	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	25
Responden 29	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
Responden 30	2	2	3	2	2	5	3	2	4	3	28
Responden 31	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	44
Responden 32	5	4	2	3	5	4	2	5	4	2	36
Responden 33	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	45
Responden 34	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
Responden 35	5	2	2	4	5	4	2	5	4	2	35
Responden 36	2	2	4	3	4	5	4	2	5	4	35
Responden 37	4	2	3	5	4	2	3	4	2	3	32

Responden 38	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
Responden 39	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	26
Responden 40	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	42
Responden 41	5	5	3	4	5	2	3	5	2	3	37
Responden 42	5	5	5	5	2	4	5	2	4	5	42
Responden 43	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	29
Responden 44	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	42
Responden 45	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	38
Responden 46	5	2	5	4	4	2	5	4	2	5	38
Responden 47	2	4	2	4	5	4	2	5	4	2	34
Responden 48	2	2	4	3	2	3	4	2	3	4	29
Responden 49	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	42
Responden 50	2	2	4	5	5	2	4	5	2	4	35
Responden 51	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
Jumlah	196	181	182	188	202	190	183	199	185	185	1891



Lampiran 4 Tabel Distribusi

Tabel r untuk df = 1 - 51

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 51)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.0005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.001
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df (N2)	df (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87

Lampiran 5 Hasil Uji Regresi / Hasil Output SPSS

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,376**	,556**	,351*	,362**	,372**	,487**	,238	,257	,401**	,498**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000	,012	,009	,007	,000	,092	,069	,004	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	,376**	1	,269	,775**	,155	,887**	,215	,467**	,302*	,726**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,007		,056	,000	,276	,000	,130	,001	,031	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	,556**	,269	1	,278*	,588**	,252	,656**	,206	,312*	,359**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056		,048	,000	,074	,000	,147	,026	,010	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	,351*	,775**	,278*	1	,237	,602**	,386**	,423**	,479**	,463**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,048		,094	,000	,005	,002	,000	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	,362**	,155	,588**	,237	1	,176	,297*	,266	,600**	,264	,620**
	Sig. (2-tailed)	,009	,276	,000	,094		,216	,034	,059	,000	,061	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	,372**	,887**	,252	,602**	,176	1	,080	,541**	,231	,725**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,074	,000	,216		,575	,000	,103	,000	,000

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	,487**	,215	,656**	,386**	,297*	,080	1	,018	,387**	,091	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000	,130	,000	,005	,034	,575		,900	,005	,524	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	,238	,467**	,206	,423**	,266	,541**	,018	1	,111	,512**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,092	,001	,147	,002	,059	,000	,900		,439	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	,257	,302*	,312*	,479**	,600**	,231	,387**	,111	1	,040	,516**
	Sig. (2-tailed)	,069	,031	,026	,000	,000	,103	,005	,439		,780	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	,401**	,726**	,359**	,463**	,264	,725**	,091	,512**	,040	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,010	,001	,061	,000	,524	,000	,780		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,498**	,673**	,654**	,718**	,620**	,623**	,546**	,517**	,516**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS X2

[illegible]

P7	Pearson Correlation	,293*	,274	,291*	,152	,097	,307*	1	,097	,208	,444**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,037	,052	,038	,288	,498	,028		,498	,143	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	,741**	-,229	,173	,131	1,000**	-,151	,097	1	-,229	,202	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000	,105	,224	,361	,000	,289	,498		,105	,155	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	-,061	,721**	,111	,329*	-,229	,764**	,208	-,229	1	-,228	,432**
	Sig. (2-tailed)	,670	,000	,439	,018	,105	,000	,143	,105		,107	,002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	,322*	-,030	,634**	,047	,202	-,029	,444**	,202	-,228	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,021	,835	,000	,745	,155	,840	,001	,155	,107		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TO	Pearson Correlation	,684**	,454**	,602**	,490**	,498**	,597**	,610**	,498**	,432**	,498**	1
TA	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
L	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,229	,260	,221	,560**	,144	,195	,591**	,063	,304*	,686**
	Sig. (2-tailed)		,106	,065	,119	,000	,315	,170	,000	,660	,030	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	,229	1	,031	,276	,002	,337*	,289*	-,004	,484**	,065	,527**
	Sig. (2-tailed)	,106		,828	,050	,991	,016	,040	,977	,000	,651	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	,260	,031	1	-,064	,053	,378**	,562**	-,037	,064	,729**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,065	,828		,654	,712	,006	,000	,797	,654	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	,221	,276	-,064	1	,146	,189	,041	,061	,297*	,081	,427**
	Sig. (2-tailed)	,119	,050	,654		,307	,185	,775	,673	,035	,573	,002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	,560**	,002	,053	,146	1	,024	,003	,866**	-,031	,169	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000	,991	,712	,307		,866	,983	,000	,828	,236	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	,144	,337*	,378**	,189	,024	1	-,078	-,108	,714**	,135	,527**
	Sig. (2-tailed)	,315	,016	,006	,185	,866		,587	,452	,000	,345	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	,195	,289*	,562**	,041	,003	-,078	1	-,090	-,014	,712**	,506**

	Sig. (2-tailed)	,170	,040	,000	,775	,983	,587		,531	,920	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	,591**	-,004	-,037	,061	,866**	-,108	-,090	1	-,161	,086	,411**
	Sig. (2-tailed)	,000	,977	,797	,673	,000	,452	,531		,260	,550	,003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	,063	,484**	,064	,297*	-,031	,714**	-,014	-,161	1	-,150	,432**
	Sig. (2-tailed)	,660	,000	,654	,035	,828	,000	,920	,260		,295	,002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	,304*	,065	,729**	,081	,169	,135	,712**	,086	-,150	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,030	,651	,000	,573	,236	,345	,000	,550	,295		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,686**	,527**	,575**	,427**	,522**	,527**	,506**	,411**	,432**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,003	,002	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	10

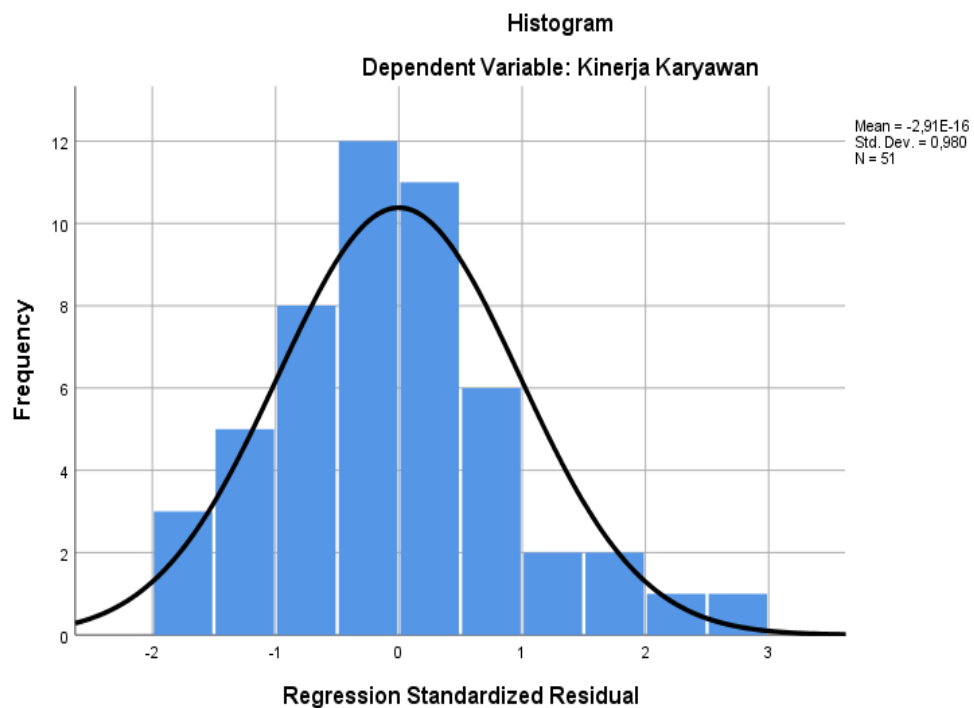
UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	10

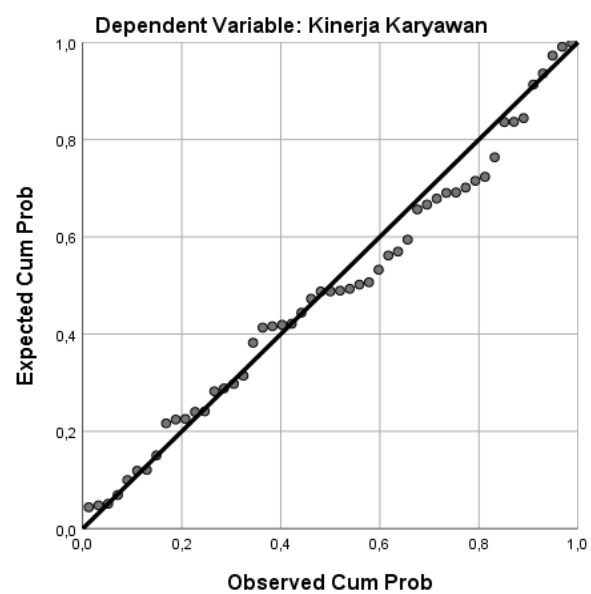


UJI ASUMSI KLASIK

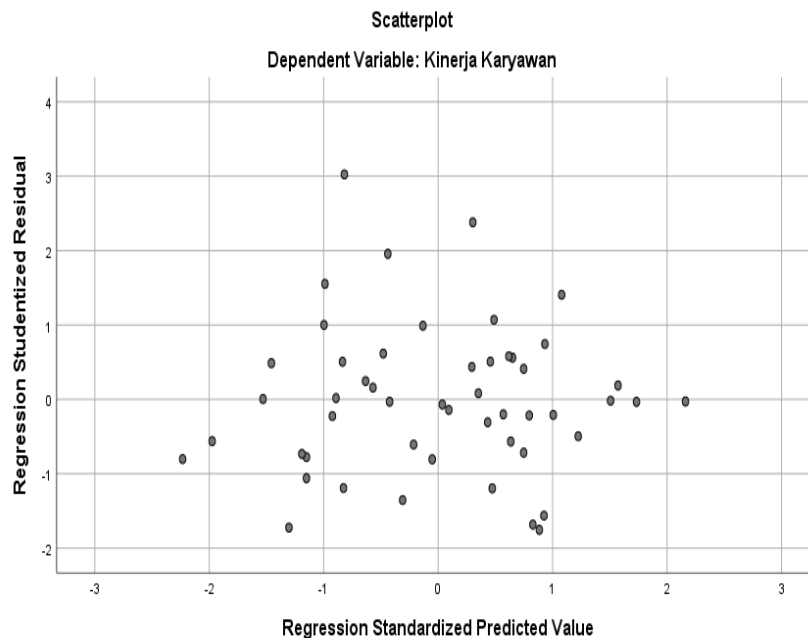
UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROSKEDASITAS



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,250	4,204		4,579	,000		
Budaya Organisasi	-,262	,085	-,272	-3,076	,003	,983	1,018
Lingkungan Kerja	,749	,085	,783	8,852	,000	,983	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI REGRES LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X1	-,262	,085	-,272	-3,076	,003
	X2	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS

Uji parsial t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X1	-,262	,085	-,272	-3,076	,003
	X2	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji f simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1074,981	2	537,491	41,036	,000 ^b
	Residual	628,705	48	13,098		
	Total	1703,686	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

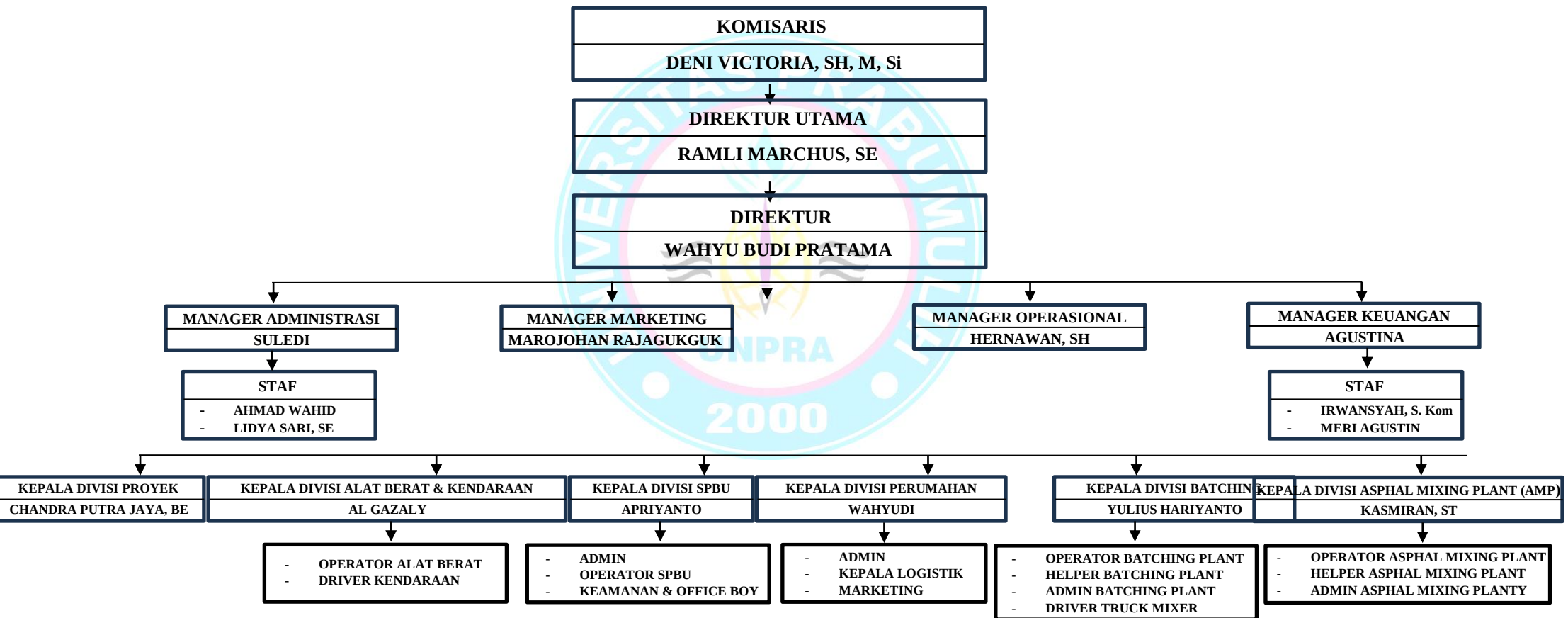
Uji R2 Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,616	3,61912

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 6 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. CINDO ABADI PERKASA STRUKTUR KEPENGURUSAN



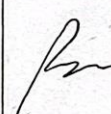
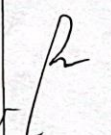
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
 NIM : 2021110019
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

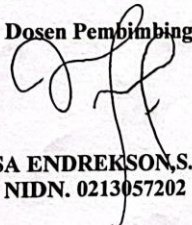
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 11/10/24	Jurnal	- Acc Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih		
Rabu 16/10/24	BAB I.	- Latar Belakang, jangan terlalu banyak kutipan, utamakan analisis objek penelitian dan uraian variabel penelitian - Fenomena dipertegas.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



ATABAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat- 18/10/24	BAB I	- Teknik Penulisan. - Fenomena d. setiap variabel x diartikan dgn dojol peneliti. (kanthi vena & teori).		
Selasa 22/10/24	BAB I	- Acc. - Lanjutkan ke - BAB II		
Jumat 01/11/24	BAB II	- Kutipan dari Jurnal atau sumber lain ditulis dalam dan tulisan. - Nomor sub bab. - Hipotesis lto disederhanakan		



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJIBAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 4/11/24	BA II	- Hipotesis (Ho). di letakkan di depan Ho. - H _a - 2. Buat Daftar pustaka sementara.		
Selasa 5/11/24	BA II	- Acc. - lanjut ke BAB III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 12/11/2024	BAB III	- Metode penelitian : Kuantitatif - Waktu penelitian - Populasi (Data by name by address) - User Hipotesis (jika F1)		
Rabu 13/11/24	BAB III	- Skripsi Analisis		
Kamis 14/11/24	BAB III	- Arc. - Persiapan untuk Seminar Proposal - Power Point		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.J.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 2/2/25	BAB III	- Teknis Rerubsan. - Buat tabelasi Hasil Kalomel dan Responkum. - Uji Validitas (r tabel, $\alpha = 0.05$) Pastikan tabel r. - Perbaiki. !		
Senin 24/2/24	BAB IV	- Uji Hipotesis (u_i t dan $u_i F$) - tabel pada $df = n - k$ dan u_i - tabel F $df_1 = k - 1$ $df_2 = n - k - 1$ $\alpha = 0.05$		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



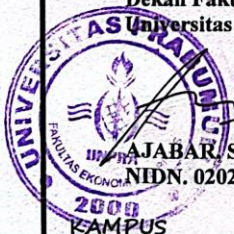
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selon 25/7/21	BAB IV	- Uji Hipotesis t_{sig} dan t_{sig} F Probabilitas $\alpha = 0.05$ tabel F dan tabel t. df, t _{sig} untuk α P.	R.	
Pada 26/8/21	BAB IV	- Acc - Lanjutkan ke BAB V.	R.	
Sumat 14/10/21	BAB V	- Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan hasil dan analisis per pembahas - Saran merupakan rekomendasi	R.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



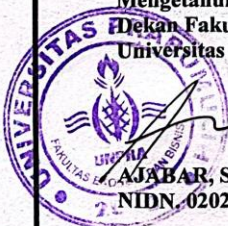
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 18/12/25	BAB V	- Perbaiki lampiran berdasarkan hasil analisis data pembah. - Socr. ok - Buat daftar pustaka lengkap.		
Rabu. 19/12/25	BAB V	- Acc. - Lengkapi lampiran dan - Tabel - Skema umum - Tabel Matriks - Daftar Pustaka		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj.SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/ 2021 /10	Bab I	- Perhatikan penulisan judul. - Format penulisan Y, Y, S, 3 - Perhatikan penulisan huruf besar - " " kata "di" - " " istilah asing - Perbaiki pembantu / penulisan halaman - Tambahkan sistematika penulisan	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



HAJAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

Hj.SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/10 2024	Bab I	- Penulisan dg jarak & spasi - Perbaiki penulisan kutipan - Tambahkan sistematika penulisan		
16/10 2024	Bab I	AEC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

LABAR, S.IP., M.M
IDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/10/2019	Bab II	- Perhatikan penulisan long basic - Perhatikan penulisan kutipan - Penelitian terdahulu untuk di 19 terbitan	A.	
31/10/2019	Bab II	- Perbaiki paragraph.	A.	
	Bab II	- Acc, lanjut ke bab 3	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/11/2021	Bab III	- Perbaiki format penulisan paragraph - Kutipan yang diambil harus ditulis sumbernya.. - Perhatikan penulisan huruf besar & istilah asing	A.	
12/11/2021	Bab III	acc	A.	
18/12/2021	Bab IV	- Huruf besar/kecil, titik, koma dan susunan kata/kalimat, diperhatikan dan perbaiki termasuk istilah asing - Paragraph harus konsisten - Perbaiki penomoran tabel - Penomoran poin gunakan huruf/angka	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

ABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II


Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/2/2024	Bab IV	ACC Lansut ke bab V	A.	
11/3/2024	Bab V	Saran sesuaikan dengan hasil skor kuesioner yang nilainya kecil 1. Budaya Organisasi (X ₁) (Pernyataan no. 4) 2. Lingkungan kerja (X ₂) (Pernyataan no. 3) 3. Kinerja karyawan (Pernyataan no. 2)	A.	
10/3/2025	Bab V	ACC	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok B2 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 013/CAP/PBM/I/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramli Marchus, SE
Jabatan : Direktur
Instansi/Perusahaan : PT. Cindo Abadi Perkasa

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i yang beridentitas :

Nama : Desi Nopitasari
NIM : 2021110019
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Cindo Abadi Perkasa selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai Desember 2024 sampai dengan Januari 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Januari 2025

PT. CINDO ABADI PERKASA

RAMLI MARCHUS, SE
Direktur

E-mail : cindoabadigroup@yahoo.co.id

Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Desi Nopitasari adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 28 November 2002, di Talang Bulang Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Sutarno dan Ibu Leni. Penulis menganut agama islam. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 20 Talang ubi Surya Bumi Agro Langgeng pada tahun 2009 dan tamat tahun 2015 pada tahun yang sama penulis

melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 6 Talang Ubi Surya Bumi Agro Langgeng Dan tamat pada tahun 2018. Setelah tamat di SMP Negeri 6 Talang Ubi, penulis melanjutkan ke SMK Negeri 1 Talang ubi dengan jurusan Akuntansi dan tamat pada tahun 2021 dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa/i di Universitas Prabumulih pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen dan InsyAllah penulis tamat pada tahun 2025 ini.

Dengan ketekunan, kerja ikhlas, dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”**.