

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA RIZKY
JAYA LESTARI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



RATNA KARTIKA SARI
2022110101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA RIZKY
JAYA LESTARI KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih



RATNA KARTIKA SARI
2022110101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA RIZKY JAYA LESTARI KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Program
studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh

Ratna Kartika Sari

2022110101

Prabumulih, 26 Juni 2026

Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK. 413976666713037

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8552757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih 26 Juni 2026.

Prabumulih 26 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Nuptk . 9845750651130112

Anggota

1. AMANDIN, S.PT., M.M

Nuptk. 413976666713037

2. H. ZAKARIA HARAHAH, S.E.I., M.H.I

Nuptk. 8352757658130193

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi manajemen



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

NUPTK 2544740641230233

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK 8352757658130193

HALAMAN INTEGRITAS

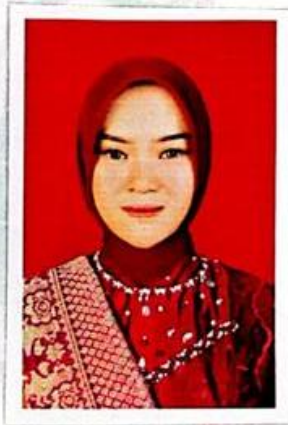
Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ratna Kartika Sari

NIM : 2022110101

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 26 Juni 2026



buat pernyataan,

Ratna Kartika Sari

2022110101

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

Ratna Kartika Sari, 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Dampak Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dari seluruh karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dampak Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 14,288 + (0,314) X_1 + (0,437) X_2$ Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. $0,000 < 0,05$. Terdapat Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture and Work Facilities on Employee Performance at PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari, Prabumulih City

Ratna Kartika Sari, 2022

This study aims to determine whether organizational culture and work facilities have an influence on the employee performance of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari, Prabumulih City. The population and sample of this study consisted of 80 employees of PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari, Prabumulih City. The analytical method used was multiple linear regression analysis, processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26 software. The results of this study indicate that organizational culture and work facilities have a significant influence on employee performance at PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari, Prabumulih City, with an F-significance value of 0.000, which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The multiple linear regression equation obtained is: $Y = 14,288 + 0.314X_1 + 0.437X_2$. This equation shows that organizational culture (X_1) and work facilities (X_2) positively affect employee performance (Y). The significance value of $0.000 < 0.05$ indicates that organizational culture and work facilities simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari, Prabumulih City.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Facilities.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Terkadang jalan hidup nggak sesuai sama harapan yang kita punya, tapi berkat usaha dan niat baik semuanya pasti bisa jadi cerita yang terbaik."

~Ratna kartika sari~

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Untuk:

1. Kedua orang tuaku (Bapak Marginik & ibu Kartini)
2. Saudaraku
(Kasnadi, Sumarni, Murdiansyah, Martoni)
3. Ipar ku (Veti Vera, Sazili Sulisty, Dewi Ariana, Sri Intan)
4. Ponakanku (Zahrah, Azka, Qania, Ibrahim, Farhan, Adiba, Almh. Almeera, Husein)
5. Anjas Franzky
6. Almh. Bibik Taryami
7. Keluarga Besar M. Sehan
8. Dosen Pembimbingku
9. Teman Seperjuangan Manajemen 2022
10. Teman-teman Angkatan 2022
11. Diriku Sendiri
12. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Kota Prabumulih**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun segi disiplin ilmu. Keberhasilan serta terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan, dan saran semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan tulus ikhlas penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S. E., M.M selaku Dekan Fakultas Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program studi Manajemen
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M sebagai Pembimbing I dan Bapak Amandin, S.Pt., M.M sebagai Pembimbing II. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu, membimbing, memberi motivasi dan arahan dalam perjalanan penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Bapak Hari Susilo, ST. selaku direktur utama PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih beserta jajaran yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.
6. Bapak/Ibu karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
7. Ibu Kartini adalah kupersembahkan karya ini untuk Ibu tercinta, sosok paling hebat dalam hidupku yang tak pernah lelah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan di setiap langkahku. Terima kasih atas segala

pengorbanan yang mungkin tak akan pernah bisa terbalaskan, atas setiap air mata yang kau sembunyikan, serta setiap lelah yang kau abaikan demi melihat anakmu bahagia dan berhasil. Ibu adalah alasan aku tetap kuat ketika dunia terasa berat, tempat terbaik untuk pulang, dan sumber semangat yang selalu menguatkanmu untuk terus melangkah. Setiap doa yang Ibu panjatkan menjadi jalan yang memudahkan langkahku hingga mampu berada di titik ini. Karya sederhana ini mungkin belum sebanding dengan semua perjuangan dan cinta yang telah Ibu berikan, tetapi semoga bisa menjadi sedikit kebanggaan dan bukti rasa terima kasihku untuk semua yang telah Ibu lakukan. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, umur panjang, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan. Terima kasih, Ibu. Aku bangga dan bersyukur terlahir sebagai anakmu.

8. Bapak Marginik Kupersembahkan karya ini untuk Bapak tercinta, sosok kuat yang selalu menjadi pelindung, panutan, dan sumber semangat dalam hidupku. Terima kasih atas setiap perjuangan, kerja keras, dan pengorbanan yang mungkin tak pernah terucap, namun selalu terasa dalam setiap langkah hidupku. Bapak adalah orang yang mengajarkanku arti tanggung jawab, keteguhan, dan ketulusan dalam berjuang. Di balik sikap tegas dan diamnya, selalu ada cinta besar yang menjadi kekuatan bagiku untuk terus melangkah dan tidak menyerah menghadapi kehidupan. Setiap usaha dan doa yang Bapak berikan menjadi alasan aku mampu bertahan hingga sampai di titik ini. Karya sederhana ini mungkin belum mampu membalas semua pengorbanan dan lelahmu, tetapi semoga bisa menjadi sedikit kebanggaan dan tanda terima kasihku atas semua yang telah Bapak lakukan untukku. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, umur panjang, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan. Terima kasih karena selalu berjuang tanpa banyak kata demi masa depan anakmu. Terima kasih, Bapak. Aku bangga memiliki sosok sepertimu dalam hidupku.
9. Keluarga besar saya kak nadi, yuk vera, yuk marni, kak jili, kak murdi, yuk dwi, kak toni, mba intan dan keponakan-keponakan saya tersayang yang selalu support, bangga, serta menjaga saya dengan penuh kasih sayang.

10. Almh. Adek almeera keponakan saya yang lucu dan selalu buat saya semangat dengan tingkahnya yang sangat lucu Kupersembahkan tulisan ini untuk Almh. Almeera, malaikat kecilku yang hanya hadir sebentar di dunia, namun meninggalkan cinta dan kenangan yang begitu besar di hati. Meski usiamu baru 4 bulan, kehadiranmu telah membawa kebahagiaan, kasih sayang, dan pelajaran tentang arti ketulusan serta kehilangan. Tidak ada hari tanpa rindu untukmu. Senyum kecilmu, tawamu, dan setiap momen singkat bersamamu akan selalu hidup dalam ingatan dan hati. Kehadiranmu menjadi bagian berharga dalam hidup yang tidak akan pernah tergantikan oleh siapa pun. Semoga engkau tenang dan bahagia di sisi Allah SWT, ditempatkan di surga terbaik-Nya, serta kelak dipertemukan kembali dalam kebahagiaan yang abadi. Terima kasih telah hadir dan memberikan cinta yang begitu tulus, meski hanya untuk waktu yang singkat. Almeera akan selalu menjadi bagian terindah yang tak pernah terlupakan.
11. Kupersembahkan tulisan ini untuk Almh. Bibik Taryamik yang semasa hidupnya telah memberikan kasih sayang, perhatian, doa, dan kebaikan yang begitu berarti dalam hidup saya. Terima kasih atas setiap nasihat, ketulusan, dan kenangan indah yang pernah diberikan dan akan selalu tersimpan di dalam hati. Kepergian Bibik meninggalkan duka dan rindu yang mendalam, namun segala kebaikan dan kasih sayang yang pernah diberikan akan selalu dikenang sepanjang waktu. Semoga semua amal ibadah beliau diterima di sisi Allah SWT, diampuni segala khilafnya, serta ditempatkan di tempat terbaik di sisi-Nya. Terima kasih untuk semua cinta dan perhatian yang pernah diberikan. Semoga Bibik tenang dalam keabadian dan selalu dikenang dengan penuh doa serta kasih sayang.
12. Anjas franzky, Kupersembahkan karya ini untuk seseorang yang selalu hadir menemani setiap prosesku, terima kasih karena telah menjadi tempat bercerita, tempat mengeluh, sekaligus penyemangat di saat aku merasa lelah dan ingin menyerah. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, dukungan, dan doa yang selalu kamu berikan tanpa henti. Setiap kata semangat dan setiap waktu yang kamu luangkan menjadi alasan aku mampu bertahan dan terus melangkah hingga sampai di titik ini. Karya sederhana ini juga menjadi

bagian dari perjalanan yang pernah kita lewati bersama. Semoga segala usaha, harapan, dan doa baik yang kita perjuangkan dapat membawa kebahagiaan di masa depan. Terima kasih karena sudah menjadi salah satu alasan aku tetap kuat. Aku bersyukur dipertemukan dengan seseorang sepertimu.

13. Kupersembahkan rasa terima kasih ini untuk sahabat terbaikku selama masa perkuliahan, Viranda Arindi Oktaviani dan Andini Fitriani. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita, perjuangan, tawa, dan pelajaran berharga selama menempuh pendidikan ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, semangat, dan bantuan yang selalu kalian berikan di setiap proses yang dilalui bersama. Kehadiran kalian menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, serta penguat di saat merasa lelah dan hampir menyerah. Banyak kenangan yang telah kita lewati bersama dan akan selalu menjadi bagian indah dalam perjalanan hidup ini. Semoga persahabatan yang telah terjalin tetap terjaga dengan baik, meskipun nantinya kita melangkah menuju jalan dan impian masing-masing. Terima kasih untuk segala kebaikan, perhatian, dan kebersamaan yang tidak akan pernah saya lupakan. Semoga kalian selalu diberikan kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan dalam setiap langkah kehidupan.
14. Kupersembahkan rasa terima kasih ini untuk teman-teman Manajemen D 2022 yang telah menjadi bagian dari perjalanan selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, serta berbagai cerita yang telah kita lewati bersama, baik dalam suka maupun duka. Kehadiran kalian memberikan banyak pengalaman, pelajaran, dan kenangan indah yang tidak akan terlupakan. Setiap canda, perjuangan, kerja sama, dan kebersamaan selama menjalani perkuliahan menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup ini. Semoga persahabatan dan tali silaturahmi yang telah terjalin tetap terjaga dengan baik, serta semoga kita semua diberikan kemudahan dan kesuksesan dalam meraih impian masing-masing. Terima kasih untuk semua kenangan, dukungan, dan kebersamaan yang telah diberikan selama ini.

15. Untuk sahabat terbaikku meitri yanti dan selvi angdesta terimakasih selalu beri semangat untukku, yang selalu ada disaat suka maupun duka, skripsi ini ku persembahkan untuk kalian.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini jauh dari kata sempurna sekalipun telah dilakukan dengan sebaiknya-baiknya. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik maupun saran demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini dimasa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan karunia-Nya senantiasa berlimpah kepada kita semua. Aaminnn.

Prabumulih, 08 Januari 2026



Ratna Kartika Sari

Nim: 2022110101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN INTEGRITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
DAFTAR SINGKATAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Budaya organisasi	7
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	8
2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	8
2.1.1.3 indikator budaya.....	9
2.1.2 Fasilitas Kerja	10
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	10
2.1.2.2 Karakteristik Fasilitas Kerja	11
2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	11

2.1.3 Kinerja Karyawan	12
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	13
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Kerangka Pemikiran	16
2.4 Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode Dan Desain Penelitian	18
3.1.1 Metode Peneitian	18
3.1.2 Desain Penelitian	18
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Lokasi.....	18
3.2.2 Waktu Penelitian.....	19
3.3 Jenis Data Dan Sumber Data	19
3.3.1 Jenis Data	19
3.3.2 Sumber Data	19
3.4 Populasi Dan Sampel.....	20
3.4.1 Populasi.....	20
3.4.2 Sampel	20
3.4.3 Sampel jenuh.....	20
3.4.4 Variabel Penelitian.....	20
3.4.4.1 Variable Bebas (<i>Independent Variable</i>)	21
3.4.4.2 Variabel Dependen (<i>Dependent Variable</i>)	21
3.5 Definisi Operasional.....	21
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.5.2 Instrumen Penelitian	23
3.6 Uji Instrumen.....	24
3.6.1 Uji Validitas.....	24
3.6.2 Uji Reabilitas	25
3.7 Uji Asumsi Klasik	25
3.7.1 Uji Normalitas.....	25

3.7.2 Uji Heterokedastisitas	25
3.7.3 Uji Multikolinearitas.....	26
3.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	26
3.9 Uji Hipotesis.....	27
3.9.1 Uji Kelayakan Parsial (Uji t)	27
3.9.2 Uji F (Simultan).....	27
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.1 Sejarah PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih	28
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.....	28
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih .	29
4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi Perusahaan.....	30
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	31
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	31
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	32
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	33
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	34
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X1).....	34
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X2)	36
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	37
4.4 Analisa Data Penelitian.....	38
4.4.1 Uji Instrumen	38
4.4.1.1 Uji Validitas.....	38
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	40
4.5 Uji Asumsi Klasik	40
4.5.1 Uji Normalitas.....	41
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	42
4.5.3 Uji Multikolinieritas	43
4.6 Uji Regresi Linear Berganda	44

4.7 Uji Hipotesis.....	45
4.7.1 Uji t (Persial).....	45
4.7.2 Uji F (Simultan).....	46
4.7.3 Uji Koefien Determinasi (R2).....	47
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	47
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.8.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4.8.3 Pengaruh Karyawan Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
BAB V PENUTUP.....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Table 3.1 Definisi Oprasional	22
Tabel 3.2_Skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3 Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan	33
Tabel 4.5 Karakteristik karyawan berdasarkan jabatan	33
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X1)	35
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X2)	36
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Karyawan Budaya Organisasi (X1)	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2).....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja(X1)	40
Tabel 4.13 Hasil uji normalitas	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.16 Hasil Uji t	45
Tabel 4.17 Hasil Uji F	46
Tabel 4.18 Hasil Uji R2	47

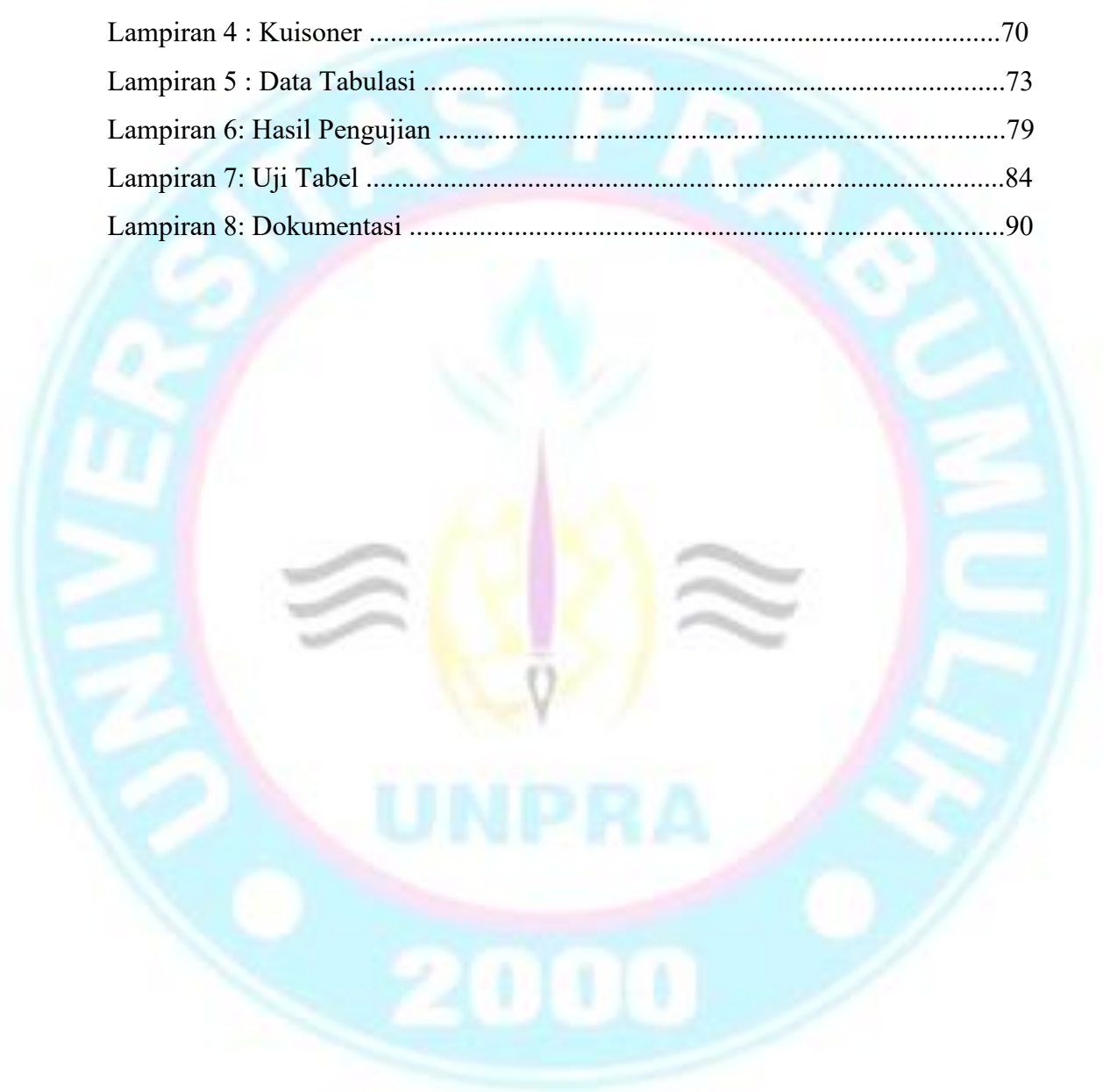
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari	29
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	41
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan	56
Lampiran 2 : Surat Balasan	57
Lampiran 3 : Kartu Bimbingan	58
Lampiran 4 : Kuisioner	70
Lampiran 5 : Data Tabulasi	73
Lampiran 6: Hasil Pengujian	79
Lampiran 7: Uji Tabel	84
Lampiran 8: Dokumentasi	90



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	: Kepanjangan
SDM	: Sumber Daya Manusia
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju
N	: Netral
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
HSSE	: <i>Healt, Safety, Security, and Envionment</i>
P-PLOT	: <i>Probality Plot</i>
VIF	: <i>Variance Inflaton Factor</i>
SPPS	: <i>Statistical Package For Social Science</i>
KUD	: Koperasi Unit Desa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta berkontribusi maksimal terhadap produktivitas perusahaan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja akan menurunkan kinerja dan efisiensi, bahkan dapat menimbulkan masalah seperti keterlambatan, rendahnya motivasi. Manajemen sumber daya manusia adalah strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola, meningkatkan, dan memaksimalkan kapasitas serta kontribusi yang diberikan oleh masing-masing anggota individu dalam organisasi (Tambunan *et al.*, 2022)

Budaya organisasi merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Budaya organisasi yang positif dan suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, menaikkan motivasi karyawan serta akhirnya menaikkan kinerja perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dan tidak suportif bisa mengakibatkan pertarungan, serta penurunan kinerja karyawan. Studi ini serius di imbas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini krusial buat dipahami sebab kinerja karyawan adalah faktor utama yang memilih keberhasilan perusahaan. dengan tahu dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan seni manajemen yang tepat untuk membentuk budaya organisasi yang positif dan suportif, yang akhirnya dapat menaikkan kinerja karyawan serta perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi ialah faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis. Budaya organisasi yang positif serta mendukung bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menaikkan motivasi karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis. di sisi lain, budaya organisasi yang negatif serta tak mendukung dapat mengakibatkan permasalahan, demotivasi, serta menurunnya kinerja karyawan. Studi ini berfokus pada dampak budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan. Penting buat memahami hal ini karena kinerja karyawan artinya faktor utama yang memilih keberhasilan suatu usaha. dengan tahu akibat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan seni manajemen yang sempurna untuk menciptakan budaya organisasi yang positif. positif serta menggembirakan, yang di akhirnya bisa menaikkan kinerja karyawan serta perusahaan secara holistik. (Wahyudi, 2025)

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Melisa *et.al.*,2022). Segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendukung kelancaran, kenyamanan, dan efektivitas kegiatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Fasilitas juga mencakup peralatan kerja, lingkungan fisik, teknologi, ruang kerja, perlengkapan, Fasilitas non fisik yaitu sistem informasi akses ke sumber daya serta layanan pendukung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kualitas perusahaan, dan daya saing perusahaan. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. PT Kurnia Rizky Jaya Lestari, yang berlokasi di Kota Prabumulih, adalah salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja optimal karyawannya. Observasi awal menunjukkan adanya variasi kinerja antar unit dan antar individu yang perlu ditelaah lebih jauh. Dua faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan fasilitas kerja.

Dengan budaya organisasi yang kuat terbentuk melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang dipahami dan dihayati oleh seluruh karyawan. Budaya yang baik mendorong terciptanya kedisiplinan, komunikasi yang efektif, kerja sama antar pegawai, dan Kepatuhan pada prosedur. Namun, kondisi ideal ini belum

sepenuhnya terwujud di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan kesenjangan seperti komunikasi yang bersifat satu arah antara atasan dan bawahan, serta koordinasi antarbagian yang belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi belum benar-benar terinternalisasi, sehingga memunculkan ketidaksinkronan antara harapan manajemen dan perilaku aktual karyawan. Selain budaya organisasi, fasilitas kerja juga memegang peranan penting dalam mendukung produktivitas. Fasilitas yang memadai seharusnya mencakup peralatan kerja yang lengkap, lingkungan fisik yang nyaman, teknologi pendukung, serta sarana operasional yang efektif. Namun pada kenyataannya, fasilitas kerja di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari masih menghadapi beberapa peralatan kerja mengalami kerusakan, dan lingkungan kerja tertentu kurang nyaman akibat peralatan kerja ada yang rusak dan halaman parkir yang kurang memadai dan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya berinvestasi pada fasilitas yang mendukung proses kerja optimal. Akibatnya, muncul hambatan operasional yang berpotensi menurunkan produktivitas.

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan cara kerja yang dianut bersama dalam suatu perusahaan. Budaya yang kuat dan positif dapat, Meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, Mengarahkan perilaku kerja yang sesuai tujuan perusahaan, Memperkuat komunikasi dan kerja sama tim. Namun, dalam realitas di PT. Kurnia Risky Jaya Lestari Prabumulih, terdapat fenomena bahwa nilai budaya organisasi belum sepenuhnya merasuk ke dalam perilaku kerja semua karyawan. Beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat kedisiplinan, komunikasi, dan kolaborasi yang belum optimal. Hal ini menyebabkan rendahnya efektivitas tugas tertentu, terutama pada divisi produksi dan administrasi.

Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, misalnya tempat kerja yang ergonomis, peralatan kerja yang memadai, ruang istirahat yang nyaman, sistem teknologi yang mendukung. Ketersediaan fasilitas yang memadai tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga pada tingkat produktivitas karyawan. Di PT. Kurnia Risky Jaya Lestari Prabumulih, meskipun fasilitas dasar telah tersedia, terdapat kekurangan pada beberapa aspek fasilitas penunjang seperti

ruang kerja yang kurang representatif, peralatan operasional yang sering kurang optimal. Karyawan menganggap fasilitas yang tersedia kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan nyaman sehingga berdampak negatif terhadap semangat dan produktivitas kerja.

Di PT. Kurnia Risky Jaya Lestari Prabumulih, kinerja karyawan menjadi aspek penting mengingat tuntutan perusahaan terhadap ketepatan penyelesaian pekerjaan dan konsistensi dalam menjalankan standar operasional. Namun, berdasarkan pengamatan awal, kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang stabil dan optimal. Fenomena yang muncul di PT. Kurnia Risky Jaya Lestari Prabumulih menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan perusahaan dengan kinerja aktual karyawan, antara lain: Terjadi fluktuasi kinerja, di mana produktivitas karyawan belum konsisten dari waktu ke waktu, Masih terdapat karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, Kualitas hasil kerja belum merata antar karyawan, sehingga memengaruhi hasil akhir pekerjaan, Adanya kesalahan kerja dan ketidakpatuhan terhadap prosedur, yang menunjukkan lemahnya kontrol dan disiplin kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara optimal dan memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari?

1.3 Batasan Penelitian

1. Ruang lingkup variabel penelitian terdahulu

1) Budaya organisasi

Budaya organisasi berfokus pada nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi yang mempengaruhi cara kerja karyawan

2) Fasilitas kerja

Fasilitas kerjanya berupa sarana dan prasarana, serta fasilitas penunjang aktivitas kerja karyawan

3) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

3. Pembatasan metode penelitian terdahulu

Menggunakan metode kuantitatif, terutama:

1) Observasi, Wawancara, dokumentasi

2) Menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama

3) Penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada perusahaan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari

4) Periode Penelitian 2025-2026 agar data tetap relevan dan mutakhir

3. Pembatasan pada hasil penelitian terdahulu

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (positif, signifikan)

2) Pengaruh simultan budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari

2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

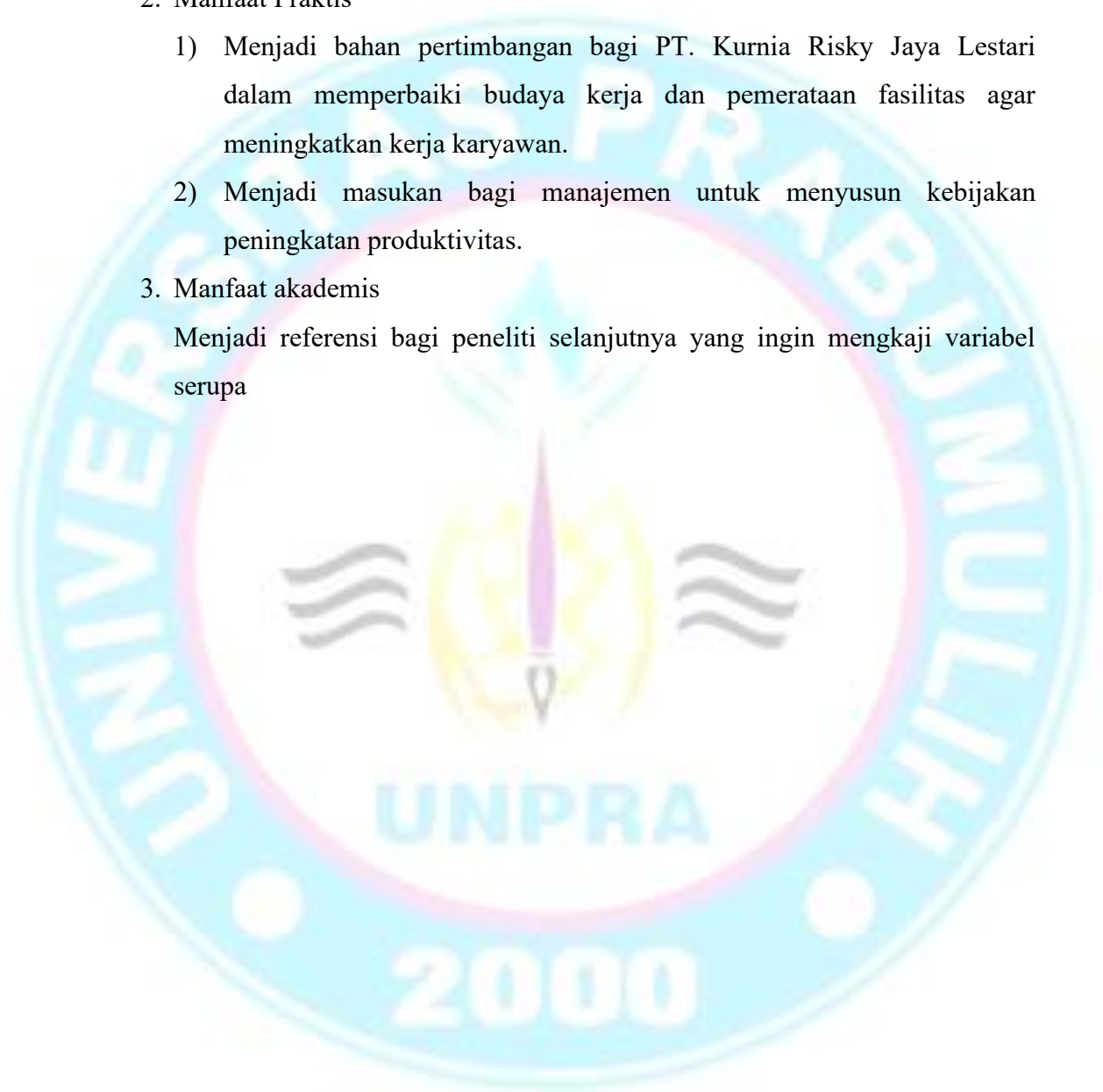
- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Memberikan tambahan referensi penelitian mengenai budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Kurnia Risky Jaya Lestari dalam memperbaiki budaya kerja dan pemerataan fasilitas agar meningkatkan kerja karyawan.
- 2) Menjadi masukan bagi manajemen untuk menyusun kebijakan peningkatan produktivitas.

3. Manfaat akademis

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang menyebarluaskan keyakinan serta nilai-nilai yang tumbuh dalam organisasi dan berfungsi mengarahkan perilaku para anggotanya. Budaya ini dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif utama apabila sejalan dengan strategi organisasi dan mampu menghadapi tantangan lingkungan secara cepat dan tepat. Yunita (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar pemikiran yang diturunkan kepada anggota baru sebagai pedoman untuk merasakan, berpikir, dan bertindak secara benar dalam aktivitas sehari-hari. Ciri budaya organisasi terlihat dari adanya nilai serta keyakinan yang dibagikan dan dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, seperti penggunaan seragam atau kedisiplinan dalam hadir dan pulang kerja tepat waktu. (Soelistyo, 2022:9)

Budaya organisasi merupakan konteks bersama yang dimiliki oleh para anggota organisasi, mencakup nilai, keyakinan, sikap, serta perilaku mereka (Mewahaini & Sidharta, 2022). Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang khas dan menjadi identitas unik bagi organisasi tersebut. Budaya perusahaan merupakan pola nilai dan perilaku yang dianut bersama oleh para karyawan dan manajemennya, yang terlihat dalam cara mereka berinteraksi serta menjalankan pekerjaan sehari-hari. Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan dan masa depan perusahaan, sehingga perlu dibangun dan dikelola dengan baik. Seluruh anggota organisasi harus memahami bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menentukan arah kemajuan serta hasil kerja perusahaan.

Secara umum, budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dianut bersama serta menjadi ikatan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Budaya ini memiliki peran yang sangat penting karena menjadi pedoman bagi

sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi, serta menuntut setiap karyawan untuk memahami secara mendalam nilai-nilai yang berlaku dan menyesuaikannya dengan perilaku mereka sendiri (Nilawati *et.al.*, 2023).

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyuddin *et.al.*, (2021), terdapat enam faktor utama yang membentuk budaya organisasi yaitu *Observed behavioral regularities*, yaitu pola perilaku yang tampak dan konsisten dari para anggota organisasi. Saat berinteraksi, anggota biasanya menggunakan bahasa, istilah, atau ritual tertentu yang menjadi ciri khas mereka sehingga dapat membantu kerja sama tim yang baik Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi :

1. *Norms*, yaitu standar perilaku yang berlaku dalam organisasi, termasuk aturan mengenai bagaimana pekerjaan seharusnya dilaksanakan.
2. *Dominant values*, yaitu nilai-nilai utama yang dijunjung bersama oleh seluruh anggota, seperti pentingnya kualitas produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau efisiensi kerja.
3. *Philosophy*, yakni prinsip atau kebijakan yang mencerminkan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan maupun karyawan.
4. *Rules*, yaitu aturan-aturan yang tegas dan menjadi pedoman untuk menunjang perkembangan organisasi.
5. *Organization climate*, yaitu suasana atau perasaan umum yang tercipta di dalam organisasi, yang tercermin dari pengaturan ruang kerja, pola interaksi antar anggota.

2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Abdulharis (2024) karakteristik budaya organisasi mencerminkan pola keyakinan, kebiasaan, dan nilai yang berkembang dalam suatu organisasi. Karakteristik ini menjadi identitas yang membedakan satu organisasi dengan lainnya. Budaya yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki, mempererat hubungan antaranggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Dengan memahami karakteristik budaya organisasi, pimpinan dapat menentukan strategi yang tepat untuk mengembangkan perilaku positif

mendorong inovasi, serta menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan. Adapun Karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kebebasan berinisiatif, yaitu sejauh mana individu diberi ruang untuk menunjukkan kreativitas dan gagasan pribadi.
2. Penerimaan terhadap risiko, yaitu tingkat toleransi organisasi terhadap tindakan yang mengandung ketidakpastian.
3. Kejelasan arahan, yakni seberapa jelas tujuan serta tuntutan kerja diberikan kepada anggota organisasi.
4. Keterpaduan kerja, yaitu sejauh mana unit atau individu dalam organisasi mampu bekerja secara selaras dan saling mendukung.
5. Dukungan dari manajemen, mencerminkan perhatian dan bantuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.
6. Tingkat pengendalian, yaitu seberapa besar aturan dan prosedur diterapkan dalam aktivitas pekerjaan.
7. Pembentukan identitas, yakni sejauh mana organisasi menumbuhkan rasa memiliki pada setiap anggotanya.
8. Sistem penghargaan, yaitu cara organisasi memberikan imbalan sesuai kinerja atau kontribusi karyawan.
9. Toleransi, yaitu sejauh mana organisasi menghargai keberagaman pemikiran maupun perilaku.
10. Pola komunikasi, yaitu bagaimana aliran informasi berlangsung, baik secara formal maupun informal, dalam lingkungan kerja

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Ndraha (2024), sistem kebiasaan, aturan, dan nilai yang membentuk cara karyawan berpikir dan bertindak, sehingga menjadi pedoman dalam bekerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efektif. indikator tersebut terbagi menjadi tiga kategori:

1. Kebiasaan, berkaitan dengan perilaku karyawan dalam berorganisasi
2. Aturan, berfungsi menciptakan ketertiban,
3. Nilai-nilai, berhubungan dengan cara menilai serta mengevaluasi kinerja.

Ketiga unsur ini berperan penting dalam membangun budaya organisasi

2.1.2 Fasilitas Kerja

Menurut Bachrun (2023), fasilitas kerja merupakan bentuk kenikmatan atau kemudahan nyata yang disediakan perusahaan sebagai Upaya khusus untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Runtunuwu (2023) menjelaskan bahwa fasilitas kerja mencakup seluruh peralatan, perlengkapan serta sarana lain yang berfungsi membantu proses pelaksanaan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan sosial bagi individu yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan.

Susanti (2021) menyebutkan bahwa fasilitas kerja Adalah sarana atau alat yang memudahkan berbagai aktivitas perusahaan serta mendukung kesejahteraan karyawan. Fasilitas ini merupakan hal yang wajib disediakan oleh perusahaan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun fasilitas pendukung lainnya.

Fasilitas kerja merupakan sarana fisik yang mendukung berbagai aktivitas operasional perusahaan. Fasilitas tersebut digunakan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari, memiliki masa penggunaan yang relatif panjang, serta memberikan manfaat berkelanjutan bagi perusahaan di masa mendatang. Keberadaan fasilitas kerja sangat penting karena mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Silalahi *et.al.*, 2022).

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Fadilah dan Banin (2022), fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendukung aktivitas operasional, tetapi juga menjadi elemen strategis yang mampu meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan. Mereka menekankan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi. beberapa faktor yang memengaruhi fasilitas kerja meliputi:

1. Mesin dan peralatan, yaitu semua alat yang digunakan untuk menunjang proses operasional organisasi.
2. Prasarana, yakni fasilitas tambahan yang membantu kelancaran aktivitas organisasi, seperti tempat ibadah, toilet, jalan, maupun pagar.
3. Perlengkapan kantor, mencakup sarana yang mendukung kegiatan administrasi, misalnya meja, kursi, dan lemari.

4. Ruang kesehatan, yaitu tempat yang disediakan untuk pegawai beristirahat saat sakit atau sebagai penanganan awal jika terjadi kecelakaan kerja.
5. Bangunan, berupa gedung atau struktur fisik yang menjadi pusat berlangsungnya aktivitas organisasi.
6. Alat transportasi, yaitu berbagai kendaraan seperti mobil dan motor yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan organisasi.

2.1.2.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Tjokro (2024), Fasilitas yang baik tidak hanya dinilai dari keberadaannya secara fisik, tetapi juga dari sejauh mana fasilitas tersebut mampu menunjang efektivitas kerja pegawai. Ia menekankan bahwa kelayakan fasilitas menjadi faktor penting karena fasilitas yang terawat dan berfungsi optimal dapat meningkatkan kenyamanan, mempercepat proses kerja, serta mengurangi hambatan yang mungkin muncul dalam aktivitas operasional sehari-hari. Fasilitas memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. Memiliki bentuk fisik yang jelas atau berupa sarana yang dapat digunakan secara nyata.
2. Digunakan secara rutin dalam kegiatan operasional sehari-hari.
3. Memiliki masa penggunaan yang relatif lama, yaitu lebih dari satu bulan.
4. Memberikan kegunaan atau manfaat jangka panjang bagi kelancaran aktivitas di masa mendatang.

2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja menurut Susanti (2021), indikator fasilitas kerja tidak hanya menyoroti kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, tetapi juga menilai sejauh mana fasilitas tersebut dapat digunakan secara optimal untuk mendukung kelancaran aktivitas pegawai. Susanti menambahkan bahwa fasilitas yang baik harus mudah dijangkau, terpelihara dengan baik, serta mampu memberikan kenyamanan kerja yang berkelanjutan bagi setiap karyawan. Indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, pekerja kantor membutuhkan komputer, printer, dan peralatan kantor lainnya, sedangkan pekerja lapangan mungkin

membutuhkan kendaraan operasional, peralatan khusus, dan lain sebagainya.

2. Mampu mengoptimalkan

Hasil kerja Fasilitas kerja yang baik harus dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan hasil kerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja yang disediakan sebaiknya mudah digunakan oleh pegawai. Ini mencakup kemudahan dalam mengoperasikan, memelihara, dan merawat fasilitas tersebut. Fasilitas yang sulit digunakan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan kefrustrasi bagi pegawai.

4. Mempercepat proses kerja

Keberadaan fasilitas kerja yang memadai dapat mempercepat proses kerja pegawai. Misalnya, komputer yang canggih dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan lebih cepat, atau alat-alat modern dapat mempercepat proses produksi.

5. Penempatan ditata dengan benar

Penataan fasilitas kerja yang efektif melibatkan perencanaan ruang yang cermat untuk memenuhi kebutuhan spesifik area kerja, memastikan ergonomi yang baik dengan furnitur dan peralatan yang mendukung postur tubuh yang sehat, serta menjaga keamanan dengan menyediakan ruang gerak yang cukup dan peralatan yang aman digunakan., harus dipastikan dengan penempatan fasilitas umum yang mudah diakses. Terakhir, desain yang fleksibel dan adaptif memungkinkan penyesuaian sesuai perubahan kebutuhan dan perkembangan bisnis, mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini mencerminkan Tingkat efektivitas, produktivitas, kualitas pekerjaan, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Penilaian kinerja biasanya dilakukan

dengan membandingkan hasil kerja dengan target atau standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai output kerja yang dihasilkan individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Armstrong (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020:28): kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sejauh mana pegawai mampu menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Ajabar menambahkan bahwa kinerja yang optimal tercapai apabila individu memiliki motivasi yang stabil, disiplin kerja yang baik, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap tugas dapat diselesaikan secara efektif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan
yaitu hal-hal yang berhubungan dengan Pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja Kesehatan kerja, teknologi dan lain-lain) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah/gaji, jaminan sosial)
3. Pra sarana
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut rushadiyati (2025), karakteristik kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek demografis, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Ia menjelaskan bahwa karyawan dengan karakteristik yang baik biasanya mampu menunjukkan konsistensi kerja, disiplin, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga kualitas kinerja dapat dipertahankan secara optimal. Kinerja Karyawan memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. usia
2. jenis kelamin
3. status pernikahan
4. jumlah tanggungan

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.

Menurut Damanik (2022), kinerja karyawan juga ditentukan oleh kemampuan individu dalam memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi secara konsisten. Ia menjelaskan bahwa semakin baik seorang karyawan dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas tepat jadwal, serta menjaga kualitas hasil kerja, maka semakin tinggi pula penilaian kinerjanya. Damanik menegaskan bahwa kombinasi antara efektivitas, ketepatan, dan ketelitian menjadi aspek penting dalam menilai kinerja secara menyeluruh. terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
indikator ini menggambarkan banyaknya tugas atau output yang mampu diselesaikan oleh individu maupun tim sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan
2. Kualitas Pekerjaan
setiap karyawan dituntut untuk memenuhi kriteria tertentu agar hasil pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang diharapkan dalam suatu jenis pekerjaan.
3. Ketepatan waktu
Berbagai jenis pekerjaan memiliki batas waktu penyelesaian yang berbeda. Oleh karena itu, ketetapan waktu menjadi penting, terutama untuk tugas yang saling bergantung dengan pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran
Pada beberapa jenis, kehadiran fisik karyawan sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai jadwal dan kebutuhan operasional.
5. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara individual: beberapa pekerjaan memerlukan kolaborasi antar karyawan agar hasilnya optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan usaha peneliti untuk mencari perbandingan serta memperoleh gagasan baru bagi penelitian berikutnya. Selain itu, telaah penelitian sebelumnya membantu peneliti dalam menentukan posisi penelitian dan menunjukkan orisinalitas kajian yang dilakukan. Pada bagian ini, peneliti menyajikan berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan diteliti, kemudian merangkumnya, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan sebagai. Berikut adalah sejumlah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang sedang dikaji penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

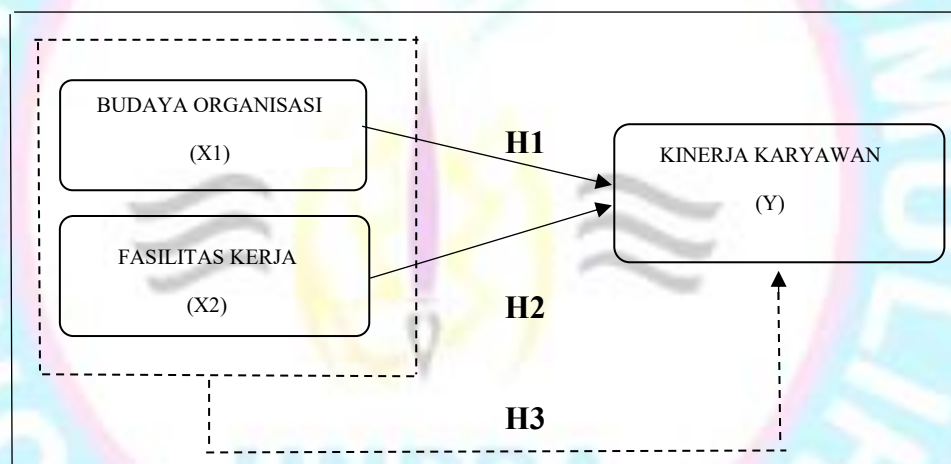
No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Herma yunita (2025)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco adi prima cabang lubuk linggau	Metode yang digunakan Adalah metode kuantitaif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Ifit citraningtyas, dkk (2025)	Strategi sdm sebagai mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Metode yang digunakan Adalah metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi sdm Secara signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai, yang menegaskan pentingnya keselarasan antara fungsi sdm dan Tujuan organisasi.
3	Nurkholi Fatulloh, dkk (2025)	Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (dp3appkb) bantu diy.	Metode yang digunakan Adalah metode kuantitatif	Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Putri Selvhia Wati, dkk (2024)	Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten balangan	Metode yang digunakan Adalah metode Kualitatif	bahwa Pengaruh yang dimiliki oleh budaya kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 68,4% dengan kata lain pengaruhnya dikatakan kuat.

5	Roman Alasyari, dkk (2023)	Pengaruh organisasi kepuasan pegawai	budaya terhadap kerja	Metode yang digunakan Adalah metode Kualitatif	budaya organisasi adalah perangkat Sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, Disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organ-isasi sebagai prinsip atau pedoman, sedangkan Kepuasan kerja adalah si-kap emosional yang me-nyenangkan dan mencintai pekerjaannya
---	----------------------------	--------------------------------------	-----------------------	--	--

Sumber : Di olah dari berbagai jurnal (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antarvariabel pada kerangka pemikiran tersebut, peneliti memandang bahwa budaya organisasi dan fasilitas merupakan faktor yang secara langsung dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- ▶ = Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -▶ = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh :

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

H2 :Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih

H3:Diduga budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Abubakar (2021) mengungkapkan bahwa metodologi adalah cabang ilmu yang membahas cara atau pendekatan dalam melakukan penelitian, sedangkan penelitian adalah kegiatan nyata yang dilakukan dengan menerapkan metode-metode tersebut. Penelitian menjadi wadah bagi manusia untuk mengekspresikan rasa ingin tahunya dalam bidang keilmuan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu Budaya organisasi (X1) Fasilitas kerja (X2) Dan kinerja (Y)

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan atau kerangka penelitian yang disusun secara sistematis untuk menjelaskan prosedur dan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian deskriptif deskriptif fakta-fakta hasil penelitian sering digunakan atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik (proses pengumpulan data hasil analisis untuk diprestasikan). Desain atau rancangan penelitian deskriptif dibedakan menjadi dua, yaitu desain studi kasus dan desain penelitian *survey*. Penelitian ini merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Jl. Kol Deni Efendy, RT 10/RW 03 No. 420. Kelurahan Wonosari Kecamatan Prabumulih utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai 26 November 2025 sampai dengan 31 Mei 2026.

3.3 Jenis Data Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah gaya yang berbentuk kata, kalimat, gambar, skema dan tidak dapat dihitung karena bukan berupa angka. Data kualitatif merupakan data pendukung yang dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, analisis dokumen atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung. Data ini biasanya berupa informasi ataupun penjelasan yang dituangkan dalam bentuk angka. Secara keseluruhan, proses konversi data kualitatif menjadi data kuantitatif dilakukan dengan mengubah informasi yang bersifat deskriptif ke dalam bentuk angka sehingga dapat dianalisis secara statistik. Tahapan ini mencakup penentuan indikator pada setiap variabel penelitian, penyusunan item pertanyaan berdasarkan indikator tersebut, pemberian skala penilaian seperti skala Likert, hingga pengubahan jawaban responden menjadi data numerik. Dengan cara ini, data yang awalnya bersifat subjektif dan naratif dapat diukur secara lebih objektif, sehingga memudahkan peneliti dalam menguji hubungan maupun pengaruh antarvariabel secara ilmiah.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui proses seperti pengukuran, perhitungan, pengisian kuesioner, observasi, wawancara, dan metode lain yang melibatkan interaksi langsung dengan objek penelitian. (Suparni, 2023)

2. Data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui referensi dari pihak lain atau sumber lain, seperti laporan, profil, buku pedoman, atau referensi dari Pustaka yang telah ada sebelumnya (Suparni, 2023)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono, (2024) populasi adalah keseluruhan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari sebanyak 80 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2021:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Darminto, (2025) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi Sampel penelitian, jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih yang berjumlah 80 orang.

3.4.3 Sampel jenuh

Sampel jenuh menurut Sugiyono (2022:85) adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Dengan syarat populasi kurang dari 100.

3.4.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *independent variable* dan *dependent variable*.

3.4.4.1 Variable Bebas (*Independent Variable*)

1. Budaya Organisasi (X1)

Yunita (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar pemikiran yang diturunkan kepada anggota baru sebagai pedoman untuk merasakan, berpikir, dan bertindak secara benar dalam aktivitas sehari-hari. Ciri budaya organisasi terlihat dari adanya nilai serta keyakinan yang dibagikan dan dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, seperti penggunaan seragam atau kedisiplinan dalam hadir dan pulang kerja tepat waktu. (Soelistyo, 2022:9)

2. Fasilitas (X2)

Susanti (2021), menyebutkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang memudahkan berbagai aktivitas perusahaan serta mendukung kesejahteraan karyawan. Fasilitas ini merupakan hal yang wajib disediakan oleh perusahaan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun fasilitas pendukung lainnya.

3.4.4.2 Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Kinerja (Y): Kinerja sesuai dengan tujuan strategis atau jangka panjang sebuah perusahaan yaitu untuk menjaga keberlangsungan usahanya, perusahaan akan berusaha sebisa mungkin untuk dapat memberikan performa terbaiknya. Performa tersebut tercermin dari kinerja perusahaan yang berhasil dicapai periode tertentu (Putri & Murtano 2023).

3.5 Definisi Operasional

Variabel Operasional variabel adalah suatu cara untuk mengatur suatu konsep dan bagaimana suatu konsep harus diukur sehingga terdapat variabel – variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dari suatu variabel yang situasinya tergantung oleh variabel lain. Operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1

Table 3.1 Definisi Oprasional

Variable Penelitian	Definisi	Indikator	Kuisoner
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan konteks bersama yang dimiliki oleh para anggota organisasi, mencakup nilai, keyakinan, sikap, serta perilaku mereka (Mewahaini & Sidharta, 2022).	1. Kebiasaan 2. aturan, 3. nilai-nilai	1-2 3-7 8-12
Fasilitas (X2)	Susanti (2021), menyebutkan bahwa fasilitas kerja Adalah sarana atau alat yang memudahkan berbagai aktivitas perusahaan serta mendukung kesejahteraan karyawan. Fasilitas ini merupakan hal yang wajib disediakan oleh perusahaan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun fasilitas pendukung lainnya	1. Sesuai dengan kebutuhan Fasilitas kerja yang disediakan harus sesuai. 2. Mampu mengoptimalkan Hasil kerja Fasilitas. 3. Mudah dalam penggunaan Fasilitas kerja yang disediakan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar	1-2 3-4 5-7 8-11 12
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini mencerminkan Tingkat efektivitas, produktivitas, kualitas pekerjaan, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Penilaian kinerja biasanya dilakukan dengan membandingkan hasil kerja dengan target atau standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai output kerja yang dihasilkan individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Armstrong (2022)	1. jumlah pekerjaan 2. kehadiran 3. Ketepatan waktu 4. Kualitaspekerjaan 5. Kemampuan kerja sama	1-2 3-4 5-7 8-11 12

Sumber : Di olah dari berbagai jurnal yang relavan (2025)

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi (Sugiyono,2022). Teknik observasi pada penelitian ini

dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung ke lapangan secara sistematis fenomena yang diteliti, dalam arti penelitian mendatangi langsung objek penelitian untuk mengetahui aktivitas transaksional pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

2. Kuesioner atau angket

Menurut Sugiyono (2022), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang didapat dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan tentang pengaruh karyawan budaya organisasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan perusahaan untuk mengetahui jawaban responden yaitu karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2022:137) wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden.

4. Dokumentasi

Dokumentasi Menurut Arikunto (2024) metode dokumentasi adalah Proses mengumpulkan, memilih, menyimpan, dan menyajikan informasi dalam berbagai bentuk tulisan, gambar, rekaman untuk menjadi bukti, referensi, atau keterangan yang akurat, mencakup pencatatan data, proses atau peristiwa penting.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan Menurut Sugiyono (2022:102) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran variabel menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2022:132-133) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bivariate (spearman correlation). Pengujian ini menggunakan dua sisi (two-tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
2. Item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas yaitu penelitian yang bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2022:121). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode cronbach alpha Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) for Windows versi 26 dan Microsoft Office Excel. Adapun kriteria pengujianya ialah jika nilai Alpha Cronbach (α) $> 0,6$, maka instrumen tersebut reliabel dan jika nilai $\alpha < 0,6$, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel. Sugiyono (2022:135-136).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah dan tidak terdapat penyimpangan serta distribusi normal.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan (kurva normal). Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal P-Plot. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain itu untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode kolmogorov smirnov. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti sebaran normal adalah :

1. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $< 5\%$ maka distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $> 5\%$ maka distribusi adalah normal.

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatter Plot dengan ketentuan:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Mulyono (2021) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat maupun tidak terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Patokan uji penelitian tersebut apabila nilai VIF yang didapat kurang dari nilai nominal 10,00 maka data tersebut dapat dikatakan adanya gejala multikolinearitas.

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2023), Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah. Metode analisis ini menjelaskan tentang berapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang memiliki persamaan sebagai berikut: Persamaan Linier Berganda:

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

Y	= kinerja
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Fasilitas
b1, b2	= Koefisien regresi
a	= Konstanta
e	= Standar error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Kelayakan Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghazali (2021:148). Uji ini digunakan untuk menguji dampak yang terjadi secara parsial (pervariabel) antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Kriteria pengujian yaitu dimana :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Ghazali (2021:148). Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% Kriteria pengujian yang sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel Y
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a nya ditolak yang berarti semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel Y

3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi uji R^2 dimaksudkan dengan tingkat ketepatan baik dalam analisis regresi dimana hal yang di tunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (uji R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (uji R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (uji R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas. Dan uji ini di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi dependent

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pada umumnya (*general contractor*), *civil*, *mechanical*, *electrical*, *man power supply*, *IT network* penyedia makanan (*meal service*), *material supply* dan jasa perawatan (*maintenance service*), fasilitas umum dan fasilitas produksi serta service lainnya. PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari ini didirikan oleh bapak Hari Susilo selaku direktur utama perusahaan pada tahun 2012 di Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari berhasil memperluas bidang usahanya dengan menawarkan layanan kontraktor umum (*general contractor*), yang mencakup pekerjaan sipil (*civil work*), mekanikal (*mechanical work*), jejaring IT (*IT network*) dan elektrikal (*electrical work*) jasa perawatan (*maintenance service*), dan jasa perawatan (*maintenance service*). Keandalan dan profesionalisme perusahaan dalam menangani proyek-proyek infrastruktur membuatnya dipercaya oleh berbagai klien, baik dari sektor swasta maupun pemerintah. Selain itu, perusahaan juga mulai merambah ke layanan *meal service* atau penyediaan makanan bagi pekerja dan proyek-proyek industri, serta *material supply* guna memastikan kebutuhan proyek-proyek pembangunan dapat terpenuhi dengan tepat waktu dan berkualitas.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

Visi: PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari mempunyai visi sebagai perusahaan pemberi jasa yang berkualitas dengan pelayanan yang memuaskan. Dalam artian perusahaan ini selalu mengutamakan prioritas dan kenyamanan pelayanan serta memberikan kemudahan untuk memuaskan hati seluruh pelanggan

Misi:

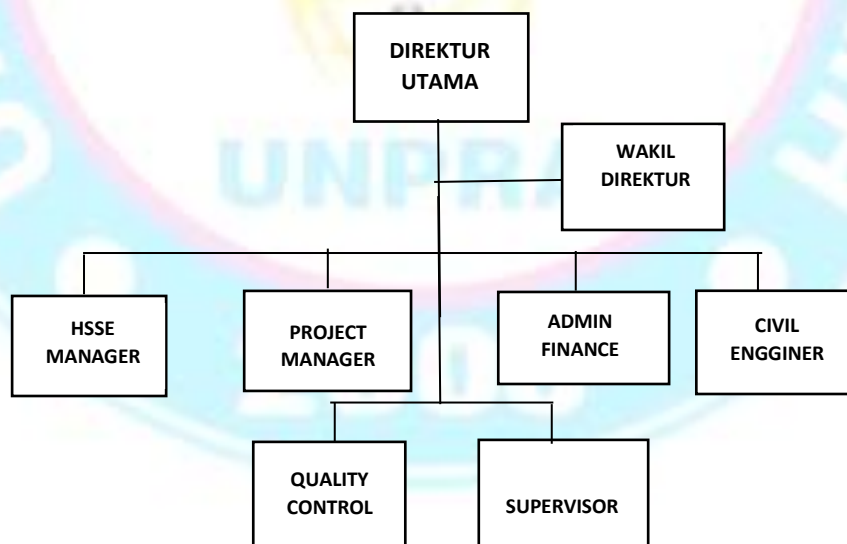
1. Selalu memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pelanggan dan mitra kerja perusahaan

2. Memberikan kepercayaan melalui inovasi terkini, ketepatan waktu serta harga yang kompetitif.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

Struktur organisasi adalah susunan yang menggambarkan bagaimana sebuah organisasi mengatur dan mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi, baik itu perusahaan, sekolah, instansi pemerintah, maupun organisasi non-profit, perlu ada sistem yang mengatur pembagian kerja, hubungan antar posisi, serta alur tanggung jawab dan wewenang, agar tidak terjadi miskom antara SDM di organisasi tersebut dan juga membantu mewujudkan tujuan organisasi dengan terstruktur sistem inilah yang disebut sebagai struktur organisasi.

Selain itu juga struktur organisasi merupakan alat vital bagi perusahaan atau suatu lembaga dalam menjalankan aktivitasnya dan akan dapat dilihat sejauh mana tingkat tanggung jawab dari setiap bagian atau personil menurut tugasnya masing-masing guna pencapaian tujuan perusahaan. Struktur organisasi bisa digambarkan dalam bentuk bagan (organigram) yang memperlihatkan hubungan antar jabatan atau unit kerja dalam organisasi. Secara umum struktur organisasi yang terdapat pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih

4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi Perusahaan

1. Tugas Pokok

Perusahaan memiliki karyawan yang bertugas memberikan layanan dalam seluruh pelaksanaan pekerjaan proyek sipil dan engineering sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan pihak mitra.

2. Fungsi

Untuk mengarahkan perusahaan memiliki fungsi dari struktur organisasinya sebagai berikut :

a. Direktur Utama

Bertugas mengarahkan serta menetapkan strategi dan kebijakan sesuai bidang tanggung jawabnya dengan berpedoman pada visi, strategi, dan kebijakan perusahaan yang telah ditentukan.

b. Wakil direktur.

Wakil direktur adalah pejabat atau pimpinan yang membantu direktur utama dalam mengelola dan menjalankan tugas organisasi, perusahaan, sekolah, rumah sakit, atau lembaga lainnya.

c. Project Manager

Bertugas memimpin dan mengoordinasikan seluruh aktivitas proyek beserta setiap anggota tim yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. HSSE Manager

HSSE Manager adalah manajer yang bertanggung jawab atas bidang *Health, Safety, Security, and Environment* (Kesehatan, Keselamatan, Keamanan, dan Lingkungan) dalam sebuah perusahaan atau proyek.

e. Civil Engineer

Bertanggung jawab dalam merancang, membangun, dan memelihara infrastruktur, sekaligus menjaga kelestarian lingkungan dan kesehatan masyarakat.

f. Quality Control

Bertugas memastikan kualitas produk maupun layanan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, Quality Control juga berperan dalam mengidentifikasi serta memperbaiki permasalahan yang muncul selama proses produksi.

g. Admin Finance

Memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan mengawasi kondisi keuangan perusahaan, serta memastikan keadaan finansial perusahaan tetap stabil dan sehat.

h. Supervisor

Supervisor adalah orang yang bertugas mengawasi, mengarahkan, dan memastikan pekerjaan bawahan berjalan dengan baik sesuai target dan aturan perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin di capai adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari kota Prabumulih, untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden. Oleh karena itu dalam mendeskripsikan responden dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: usia, jenis kelamin dan masa kerja. Dimana dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80 orang responden dengan usia, jenis kelamin dan masa kerja yang berbeda-beda. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan usia responden, dimana hasilnya dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18-29	40	50%
2	30-39	19	23,7%
3	40-50	21	26,3%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di range 18-29 tahun yaitu sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 50%, responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 23,7%, dan responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 26,3%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	60	75%
2	Perempuan	20	25%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan pada tabel 4.2 jenis kelamin karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari data diatas hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa responden laki-laki 60 orang dengan tingkat persentase 75% dan responden perempuan sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 25%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja untuk mengetahui dan bisa menjadi tolak ukur antara budaya organisasi dan fasilitas kerja, banyaknya jumlah budaya organisasi dan fasilitas kerja dapat di lihat dari tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	5-11 Bulan	14	17,5%
2	1-2 Tahun	14	17,5%
3	3-5 Tahun	22	27,5%
4	>5 Tahun	30	37,5%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan table 4.3 di atas, karaktersitik karyawan yang berdasarkan kualifikasi masa kerja. Dari hasil kuesioner yang disebarkan responden dengan masa kerja 5-11 bulan ada 14 orang dengan persentase 17,5%, responden dengan

masa kerja 1-2 tahun ada 14 orang dengan persentase 17,5%, responden dengan masa kerja 3-5 tahun ada 22 orang dengan persentase 27,5%, dan responden dengan masa kerja >5 tahun ada 30 orang dengan persentase 37,5%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan untuk mengetahui dan bisa menjadi tolak ukur antara budaya organisasi dan fasilitas kerja, banyaknya jumlah budaya organisasi dan fasilitas kerja dapat di lihat dari tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	28	35%
2	D3	1	1,25%
3	SMA/SMK	51	63,75%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan table 4.4 di atas, karakteristik karyawan yang berdasarkan kualifikasi Pendidikan di dominasi oleh responden berpendidikan Tingkat SMA/SMK ada 51 orang dengan persentase 63,75%, responden dengan Pendidikan S1 ada 28 orang dengan persentase 35%. %, dan responden dengan Pendidikan D3 ada 1 orang dengan persentase 1,25%

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan untuk mengetahui dan bisa menjadi tolak ukur antara budaya organisasi dan fasilitas kerja, banyaknya jumlah budaya organisasi dan fasilitas kerja dapat di lihat dari tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik karyawan berdasarkan jabatan

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Direktur	1	1,25%
2	Wakil direktur	1	1,25%
3	Helper	45	56,25%
4	HSSE	14	17,5%
5	Supervisor	4	5%
6	Project Manager	3	3,75%
7	Admin	10	12,5%
8	Security	2	2,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan table 4.5 di atas, karakteristik responden berdasarkan jabatan dimulai dari direktur dan wakil direktur ada 1 orang dengan persentase 1,25%,

responden berdasarkan jabatan helper ada 45 orang dengan presentase 46,25%, responden berdasarkan HSSE ada 14 orang dengan presentase 17,5%, responden berdasarkan supervisor 4 orang dengan presentase 5%, responden berdasarkan project manager ada 3 orang dengan presentase 3,75%, responden berdasarkan admin ada 10 orang dengan presentase 12,5%, responden berdasarkan security ada 2 orang dengan presentase 2,5%

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui respon karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Respon yang diberikan oleh karyawan menunjukkan bagaimana pandangan dan penilaian mereka terhadap kondisi kerja, budaya organisasi, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Selain itu, hasil kuesioner ini juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut.

1. 1,0 – 1,80 Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 Tidak baik
3. 2,61 – 3,40 kurang baik
4. 3,41 – 4,20 baik
5. 4,21 – 5,00 sangat baik

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan di bahas yaitu pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisas i	Frekuensi										Σ	$\bar{x}_1$	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (Y2)		STS (1)				
P1	39	195	21	84	9	27	9	18	2	2	80	326	4,08
P2	46	230	26	104	3	9	3	6	2	2	80	351	4,39
P3	47	235	17	68	9	27	7	14	0	0	80	344	4,30
P4	44	220	21	84	11	33	4	8	0	0	80	345	4,31
P5	44	220	23	92	5	15	6	12	2	2	80	341	4,26
P6	53	265	15	60	9	27	3	6	0	0	80	358	4,48
P7	44	220	22	88	8	24	4	8	2	2	80	342	4,28
P8	44	220	24	96	5	15	4	8	3	3	80	342	4,28
P9	46	230	21	84	9	27	3	6	1	1	80	348	4,35
P10	45	225	18	72	9	27	5	10	3	3	80	337	4,21
P11	51	255	18	72	5	15	4	8	2	2	80	352	4,40
P12	53	265	16	64	4	12	5	10	2	2	80	353	4,41
Total Rata-Rata													4,31

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,31 dari 12 pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P12 dengan skor 4,41 pada indikator nilai-nilai, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai di PT.Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih tergolong sangat baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan P1 dengan skor 4,08 pada indikator kebiasaan, yang menunjukkan bahwa kebiasaan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat nilai-nilai di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih secara keseluruhan sudah sangat baik. Namun demikian, disarankan agar pihak pengelola tetap meningkatkan perhatian pada kebiasaan serta menjaga konsistensi kebiasaan di seluruh area guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X₂)

Dalam kaitannya dengan fasilitas kerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai fasilitas kerja pada Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X₂)

Fasilitas Kerja	Frekuensi										Σ	$\bar{x}_2$	
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
P1	51	255	14	56	11	33	3	6	1	1	80	351	4,39
P2	38	190	26	104	8	24	4	8	4	4	80	330	4,13
P3	40	200	25	100	10	30	4	8	1	1	80	339	4,24
P4	43	215	28	112	6	18	1	2	2	2	80	349	4,36
P5	39	195	27	108	6	18	6	12	2	2	80	335	4,19
P6	40	200	30	120	5	16	3	6	2	2	80	344	4,30
P7	44	220	25	100	6	18	4	8	1	1	80	347	4,34
P8	45	225	21	84	8	24	3	6	3	3	80	342	4,28
P9	40	200	29	116	6	18	3	6	2	2	80	342	4,28
P10	41	205	29	116	7	21	2	4	1	1	80	347	4,34
P11	43	215	27	108	5	15	4	8	1	1	80	347	4,34
P12	44	220	22	88	6	18	5	10	3	3	80	339	4,24
Total Rata-Rata													4,28

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,28 dari 12 pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P1 dengan skor 4,39 pada indikator kebutuhan Fasilitas kerja yang disediakan harus sesuai, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai di PT.Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih tergolong sangat baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan P2 dengan skor 4,13 pada indikator Mampu mengoptimalkan Hasil kerja Fasilitas.yang menunjukkan bahwa Mampu mengoptimalkan Hasil kerja Fasilitas PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kebutuhan fasilitas yang disediakan harus sesuai di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih secara keseluruhan sudah sangat baik. Namun demikian, disarankan agar pihak pengelola tetap meningkatkan perhatian pada Mampu mengoptimalkan Hasil kerja Fasilitas serta menjaga konsistensi Mampu mengoptimalkan Hasil kerja Fasilitas di seluruh area guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja perusahaan pada Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan	Frekuensi										Σ	$\bar{Y}$	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	1	1	7	14	11	33	12	48	49	245	80	341	4,26
P2	2	2	6	12	9	27	14	56	49	245	80	342	4,28
P3	3	3	3	6	8	24	19	76	47	235	80	344	4,30
P4	2	2	2	4	5	15	18	72	53	265	80	358	4,48
P5	1	1	1	2	7	21	18	72	53	265	80	361	4,51
P6	1	1	3	6	4	12	23	92	49	245	80	356	4,45
P7	3	3	1	2	4	12	21	84	51	255	80	356	4,45
P8	0	0	2	4	4	12	15	60	59	295	80	371	4,64
P9	2	2	2	4	5	15	13	52	58	290	80	363	4,54
P10	1	1	2	4	3	9	25	100	49	245	80	359	4,49
P11	1	1	2	4	6	18	20	80	51	255	80	358	4,48
P12	0	0	2	4	8	24	23	92	47	235	80	355	4,44
Total Rata-Rata													4,44

Sumber: Data diperoleh tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,44 dari 12 pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P8 dengan skor 4,64 pada indikator Kualitas pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan di PT.Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih tergolong sangat baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan P1 dengan skor 4,26 pada jumlah pekerjaan .yang menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas pekerjaan di PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih secara keseluruhan sudah sangat baik. Namun demikian, disarankan agar pihak pengelola tetap meningkatkan perhatian pada jumlah pekerjaan serta menjaga konsistensi jumlah pekerjaan di seluruh area guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan.

4.4 Analisisa Data Penelitian

4.4.1 Uji Instrumen

4.4.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:66) Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.
3. Nilai r_{table} pada $df = n-2 = 80-2 = 78$, $\alpha = 0,05$. Uji dua arah adalah 0,219
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.6625	27.366	.386	.280	.674
P2	47.3500	29.471	.292	.234	.688
P3	47.4375	29.034	.304	.248	.687
P4	47.4250	28.298	.435	.301	.670
P5	47.4750	27.746	.402	.361	.672
P6	47.2625	29.791	.298	.239	.688
P7	47.4625	28.404	.356	.374	.679
P8	47.4625	28.631	.315	.165	.686
P9	47.3875	29.430	.299	.279	.688
P10	47.5250	29.316	.223	.234	.701
P11	47.3375	28.505	.355	.188	.679
P12	47.3250	28.222	.369	.320	.677

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas r_{tabel} yaitu $< 0,219$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner budaya organisasi (X1) dinyatakan valid. Selain itu, hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel budaya organisasi secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pada variabel budaya organisasi layak

digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya karena telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.9375	28.844	.273	.209	.701
P2	47.2000	29.327	.320	.236	.720
P3	47.0875	27.625	.404	.346	.683
P4	46.9625	29.176	.273	.214	.701
P5	47.1375	28.626	.257	.201	.705
P6	47.1000	27.990	.331	.258	.694
P7	46.9875	27.354	.454	.324	.677
P8	47.0500	26.630	.447	.393	.676
P9	47.0500	27.972	.369	.251	.688
P10	46.9875	27.456	.495	.386	.673
P11	46.9875	27.506	.446	.415	.678
P12	47.0875	28.106	.283	.292	.701

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel fasilitas kerja (X2) dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas r tabel yaitu $< 0,219$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner fasilitas kerja (X2) dinyatakan valid. Selain itu, hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel fasilitas kerja secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pada variabel fasilitas kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya karena telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	48.6875	25.990	.357	.195	.709
P2	48.6375	25.652	.398	.309	.702
P3	48.7000	26.086	.343	.215	.711
P4	48.5000	27.392	.275	.187	.719
P5	48.4125	29.081	.320	.275	.731
P6	48.5250	27.341	.310	.304	.714
P7	48.5375	24.986	.505	.425	.686
P8	48.3625	27.880	.334	.324	.712
P9	48.4750	26.658	.332	.314	.712
P10	48.5000	25.595	.522	.422	.687
P11	48.4750	26.582	.433	.363	.699
P12	48.5000	27.620	.356	.185	.709

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas r tabel yaitu $< 0,219$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Selain itu, hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel kinerja karyawan secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pada variabel kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya karena telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Adapun kriteria pengujianya ialah jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$, maka instrumen tersebut reliabel dan jika nilai $\alpha < 0,6$, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel. Sugiyono (2022:135-136)

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $\alpha > 0,60$, berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja(X1)

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,701	0,6	Reliabel
X2	0,710	0,6	Reliabel
Y	0,726	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,701, variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,710 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,726. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ nilai α (0,6), berarti butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

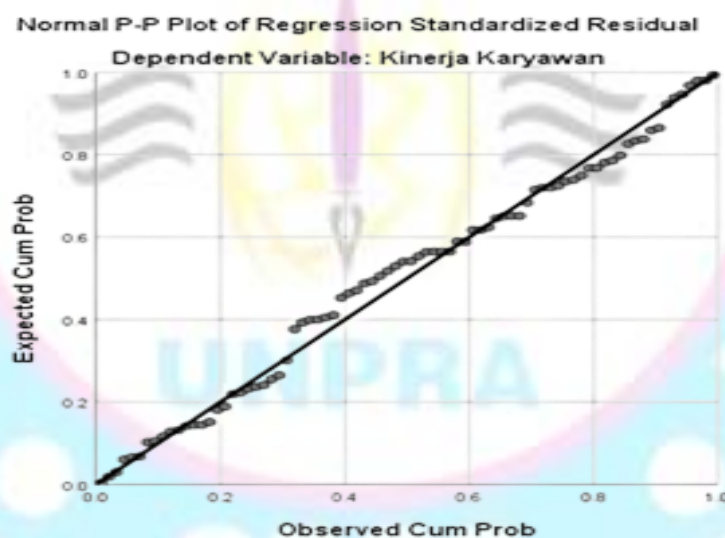
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah

asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghindari masalah tersebut.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikoloneritas, uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal P-Plot. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot di atas antara budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia rizky jaya Lestari. Dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil sample Kolmogorov dibawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.9375000
	Std. Deviation	3.74028085
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.045
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

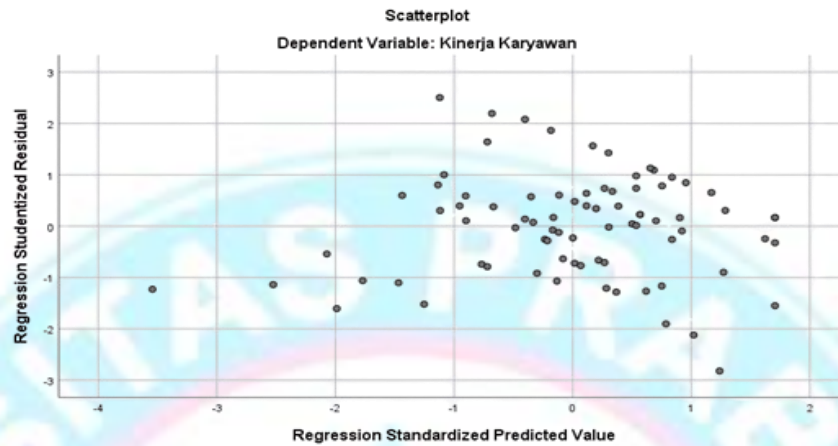
Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2020:137) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian-variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian-variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2020:188).

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2020:107) uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan bebera cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2020:108) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.10$ maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,749	1,335	Tidak Multikolinear
Fasilitas Kerja (X2)	0,749	1,335	Tidak Multikolinear

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 1.335 dengan nilai tolerance 0,749, dan nilai VIF untuk Fasilitas Kerja (X2) sebesar 1.335 dengan nilai tolerance 0,749. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2023), Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah.

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

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

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	14.288	4.905		2.913
	Budaya Organisasi	.314	.094	.324	3.325
	Fasilitas Kerja	.437	.095	.447	4.583

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 14,288 + 0,314 X_1 + 0,437 X_2 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,288 yang artinya apabila variabel X_1 dan X_2 nilainya 0, maka nilai Y adalah 14,288.
- b_1 = Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,314 jika budaya organisasi (X_1) dinaikkan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,314 satuan.
- b_2 = Variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,437, jika nilai fasilitas kerja (X_2) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,437 satuan pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Persial)

Menurut Ghozali (2020:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Nilai t tabel pada $df = n-2 = 80-2 = 78$, $\alpha = 0,05$ uji dua arah adalah 1,990

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.288	4.905		.005
	Budaya Organisasi	.314	.094	.324	.001
	Fasilitas Kerja	.437	.095	.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Uji t untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat,

1. Budaya Organisasi (X1) Berdasarkan tabel di atas budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar $3,325 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi yang diperoleh budaya organisasi adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_1 diterima H_0 ditolak yang berarti, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.
2. Fasilitas Kerja (X2) : Berdasarkan tabel diatas memperoleh nilai t hitung sebesar $4,583 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikansi yang diperoleh fasilitas kerja adalah sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Maka H_2 diterima H_0 ditolak yang berarti, fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau terikat, Ghazali (2021:148). Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jika F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan $< 0,05$ Maka H_a diterima yang berarti semua variabel bebas berpengaruh terhadap Y
- b. Jika F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_a ditolak yang berarti semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Y
- c. nilai F tabel pada $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$, $df_2 = n-k-1 = 80-2-1 = 77$, $\alpha = 0,05$
 $= 3,97$

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105.186	2	552.593	31.577	.000 ^b
	Residual	1347.501	77	17.500		
	Total	2452.687	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. (31,577 > 3,97) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. maka H_3 diterima, H_0 ditolak artinya bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel budaya organisasi (X1) fasilitas kerja (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih.

4.7.3 Uji Koefien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, (2021) Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model X1 dan X2 (Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen Y (Kinerja Karyawan). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18 Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.436	4.18330
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Diketahui bahwa nilai *adjusted R²* adalah sebesar 0,436 artinya, variabel budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) memiliki kontribusi positif sebesar 43,6% terhadap variabel dependent kinerja karyawan(Y) sedangkan sisanya adalah sebesar 56,4% di pengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian seperti: kenyamanan, kompensasi, kepuasan kerja, dll.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih di peroleh hasil berikut.

4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) budaya organisasi memiliki nilai t hitung $3,325 > t$ tabel $1,990$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < \text{dari } 0,05$ yang artinya variabel (X1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima, penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi menimbulkan dampak positif terhadap kinerja perusahaan dari cara mereka bekerja dengan percaya diri saat melakukan pekerjaan, integritas yang baik, serta kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi secara baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi, (2021) yang berjudul Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya benar adanya budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 5,719$ lebih besar dari t tabel $= 2,014$ pada tingkat signifikansi $0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

4.8.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel (X1) budaya organisasi memiliki nilai t hitung $4,583 > t$ tabel $1,990$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ yang artinya variabel (X2) fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Maka dapat disimpulkan H_2 diterima. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa fasilitas kerja menimbulkan kinerja positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki serta kemampuan dan keterampilan yang baik membuat fasilitas kerja mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi, (2021) yang berjudul Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya benar adanya Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial) fasilitas kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,474$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,014$ pada tingkat

signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a , diterima maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.8.3 Pengaruh Karyawan Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas menyatakan bahwa, variabel (X1) budaya organisasi dan variabel (X2) fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang didapat sebesar $31,577 > 3,97$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih adalah sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2021), yang berjudul Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya benar adanya Dari hasil pengolahan data berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung 77,549 lebih besar dari Ftabel 3,20. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama sama (serentak) variabel-variabel 21 independent yaitu fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan dan berdasarkan uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan variabel fasilitas kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dapat memberikan kontribusi menerangkan variasi dalam variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,6% dan sisanya sebesar 56,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian dan pembahasan pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari kota Prabumulih pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,325 > 1,990$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$.
2. Fasilitas Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,583 > 1,990$ nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Budaya Organisasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $31,577 > 3,97$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi besarnya kontribusi X1 dan X2 dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan tanggapan responden dan analisa penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih dapat disarankan berdasarkan sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta prosedur kerja melalui sosialisasi yang berkesinambungan, pembinaan yang efektif, dan pengawasan yang konsisten. Selain itu, pemberian teladan oleh pimpinan dalam menerapkan aturan kerja juga perlu ditingkatkan

agar dapat membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin. Dengan terbentuknya kebiasaan mematuhi aturan dan prosedur kerja, budaya organisasi akan semakin kuat sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Perlu dilakukan evaluasi terhadap ketersediaan, kelengkapan, dan kondisi fasilitas kerja yang digunakan oleh karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa fasilitas kerja yang tersedia dapat berfungsi dengan baik dan mendukung kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan melalui pengelolaan beban kerja yang sesuai, pemberian arahan yang jelas mengenai target kerja, serta peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan. Selain itu, evaluasi terhadap target yang ditetapkan juga perlu dilakukan agar target yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kondisi kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan sehingga kinerja kerja dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohman Alasyari, Muhammad Ajid, Oka Nur Irpan, Syahrudin Alkhawas, & Sofrotun. (2023b). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Administrasi Dan Manajemen, J., & Sidiq Sedayu, M. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*.
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Ajabar, S.IP., M.M (Oktober 2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia” Cv Budi Utama Kota Yogyakarta
- Citraningtyas, I., Yunikewaty, Y., & Husnatarina, F. (2025). Peran Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Surabaya). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(2), 350–365. <https://doi.org/10.31932/jpe.v10i2.4383>
- DR. Ade Muhammad Kurnia Harapan, M.T,dkk (Oktober 2023) “Metodelogi penelitian (Teori Dan Praktik)” CV Saba Jaya Publisher Kab. Karawang.
- Dwiagustin, A., & Sudarso, A. P. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan The Influence Of Organizational Culture And Work Facilities On Employee Performance At Pt. Dwindo Berlian Samjaya South Tangerang*. <https://Jicnusantara.Com/Index.Php/Jiic>
- Dwi Fitiana s, dkk (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz” Jakarta: Salemba Empa
- Herman.Al, Khalid Rijaluddin, & Andi Ogo Darminto. (2025). Hubungan Permainan Sepak Bola Dengan Kebugaran Jasmani Pemain Sepak Bola Ekstrakurikuler di SMA Negeri 4 Bone. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 67796786. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2707>
- Kudratul Alam, I., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (n.d.). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor*. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v1i1>
- Muhammadiyah Bengkulu, U. (n.d.). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pt. Borneo Auto Cemerlang Cabang Bengkulu (Isuzu) Onsardi (1) Tirta Cahyadi (2) Dedy Wahyudi (3)

- (1)(2)(3). In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 6, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Setiawan, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame) Bandung. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 627–631. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.570>
- Selvhaia Putri Wati, Siti Raudah, Ni Made Musiyani Anjasmari (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan
- Sobari, D. A., Setiawan, A. A., Insania, S., Suhendri, Y., Latif, A., & Manajemen, P. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi kerja PT. Suzuki Indomobil Motor. *Indonesian Journal of Innovation Science and Knowledge*, 1.
- Sugiyono (2022:85). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. *EJC Telaumbanua, Nursiah - of Management and , 2024 - jurnaluniv45sby.ac.id*
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 129–138. <https://doi.org/10.36985/3wn3z291>
- Wati Ilihelu, Fauzia Tutupoho, Cynthia Imelda Tjokro (2024) Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah Kab. Maluku tengah'
- Yandi, A., & Trimerani, R. (n.d.). *Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At Pt. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan*.
- Yunita, H.(2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Lubuklinggau The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Indomarco Adi Prima, Lubuklinggau Branch Info Artikel Abstrak. *Journal of Social and Economics Research*, 7(1). <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Lampiran 1 : Surat keterangan

	PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI MECHANICAL, CONSTRUCTION AND CIVIL SERVICES			
---	--	--	---	---

SURAT KETERANGAN

056/ADM-KRJL/VI/2026

Prabumulih, 04 juni 2026
 Perihal : Surat Keterangan

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Prabumulih
 Dr.Hj.Desliana, S.E., M..M
 Ditempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Hari Susilo, ST
Jabatan	: Direktur Utama
Perusahaan	: Pt. Kurnia Rizky Jaya Lestari
Alamat	: Perum Vina Sejahtera Ii Blok Dc No. 04 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur

Menerangkan bahwa,

Nama	: Ratna Kartika Sari
Nim	: 2022110101
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari

Telah selesai melaksanakan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari dengan demikianlah surat keterangan ini dibuat dapat digunakan sebagai semestinya

Prabumulih, 04 Juni 2026
PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI



HARI SUSILO, ST
 Direktur Utama

Lampiran 2 : Surat Balasan

	PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI MECHANICAL, CONSTRUCTION AND CIVIL SERVICES	 	
---	--	--	---

Prabumulih, 26 maret 2026
Perihal : Surat Balasan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Dr.Hj.Desliana, S.E., M..M
Ditempat

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hari Susilo, ST
Jabatan : Direktur Utama
Perusahaan : Pt. Kurnia Rizky Jaya Lestari
Alamat : Perum Vina Sejahtera Ii Blok Dc No. 04 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur

Menerangkan bahwa,
Nama : Ratna Kartika Sari
Nim : 2022110101
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari

Telah kami setuju untuk melaksanakan pengambilan data di PT. KURNIA RIZKY JAYA LESTARI. Dalam rangka pelaksanaan skripsi. Demikian saya sampaikan, atas kerjasama nya saya ucapkan terima kasih.

Prabumulih, 26 maret 2026
PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI


PT. KURNIA RIZKI JAYA LESTARI
HARI SUSILO, ST
Direktur Utama

Lampiran 3 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Risky Jaya Lestari
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
23/11/25	2024 Bab I	- Perbaiki titik koma dalam penulisan		
24/11/25		- perbaiki penulisan titik koma, dan huruf besar setiap titik		
25/11/25	Bab I	- perbaiki lagi data yang tambahkan ke dalam		
		- ACC laporan pendahuluan dan Bab II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



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

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Terhadap Kinerja
 Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/12/25	BAB I	- perbaiki data penomoran pach penulisan nya dan menganalisa	AK	
4/12/25	BAB I	- perbaiki lagi titik koma dan penulisan lokasi angus	AK	
6/12/25	BAB II	- perbaiki lagi penulisan tabel ke	AK	
7/12/25	BAB II	- perbaiki kerangka pendahuluan - ACC	AK	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	- Perbaiki lagi penulisan tabelnya masuk ke dalam setiap awal paragraf - Sampelnya dan populasi ditambahkan nama tempat penelitian - Perbaiki beberapa variabelnya point pertanyaan - ACC layout ke sampul	  	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/5	Bab IV	- sub babnya di perbaiki dan tabel jangan putus-putus tanggung.	Ab	
12/5	Bab IV	- tabel nya juga harus di buat ada warna maks buka dikopi dan di tempel	Ab	
12/5	Bab IV	- perbaiki lagi penulisan pada gambar ringkasan di rapikan lagi	Ab	
13/5	Bab IV	- ACC lanjut.	Ab.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/5-2026	Bab IV	- Periksa kalimat yang digunakan pada kesimpulan penelitian dan penyimpulan tiap satu kali kalimat yang sama.	AB	
2/6-2026	Bab V.	- perbaiki penulisannya yang masih ada yang belum simetris dengan page berikutnya	AB	
3/6-2026	Bab V.	- Assalamualaikum.	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 4/12/20	BAB I	- Definisi Perusahaan + Sifat / ciri / ciri + Fungsi kapital - Tujuan penelitian - Batasan penelitian di sederhanakan		
	BAB I	- Perbaikan definisi perusahaan + materi : 3c. - Tujuan penelitian. - Fenomena Corp.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

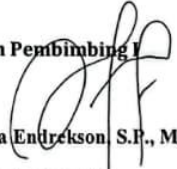
NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh budaya organisasi dan fasilitas terhadap kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Belasan 9/12/15	SAB I	- Acc - Lanjutan ke SAB II		
	PARA II	- Silsilah Kritis - Jumlah kapital per awal - Nama, Jukni Sub Bg. - Pemeliharaan fondasi - Perangai Purnama - Hipotesis		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jum. 14/12-25	BAB II	- Acc - Langkah ke BAB III		
Rabu. 17/12-25	BAB II	- Metode penelitian. - Sifat dan Keahlian - Kriteria uji/ analisis data. - Regresi Linier Berganda		
Kamis 18/12-25	BAB III	- Kriteria uji Hipotesis (uji t dan uji F)		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jaman 19/12/25	Prap III	Perbaikan antara kuantitatif dan deskriptif Perbaikan hrrr koma, perbaikan tabel definisi operasional, perbaikan pengumpulan data, perbaikan stauri, perbaikah uni &		
Jaman 19/12/25	OMB III	Perbaikan Full Paper. Perbaikan Quisire. Perbaikan Slide PPT.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING : Romsa Endrekson S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Seminar. 18/5-26	OKB 10	- Teknik penulisan - Judul bab dan sub bab - Tabel garis horisontal dan vertikal - Tabel 4.5 - 4.7 tapi penyusunan ulang (P. - P.) - Tabel / Gambar pada analisis data dengan menggunakan alat bantu analisis hasil uji t dan uji F. - Pembahasan & tambahan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 21/5/24	BAB IV	- Teknis penulisan - Judul title di atas, Font 12 - Judul Gambar di bawah Font 12. - Tabel jangan terpotong - Pembahasan di tambah dgn pembimbing dgn penelitian terkahir.		
Jum'at 22/5/24	BAB IV	- Acc - Lampiran ke BAB V,		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Ratna Kartika Sari
NIM : 2022110101
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu- 3/6-22	340 V	- Kesimpulan in lampiran - Tawar atas permasalahan - Pada bab I. - Soran / rekam di buku - Tanggapan Responden bentuk - Kuisioner Penelitian		
Kami 4/6-22	570 V	- Kec. - Deskripsi Full paper. - Paragraf Artikel jurnal - Paragraf Surat Seleksi-pak - Diagram Slide / PPT. - Lembar buku utra TA. - Referensi via Tugz AL.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

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

Lampiran 4 : kuisioner

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.

KURNIA RIZKI JAYA LESTARI KOTA PRABUMULIH”

No responden :

Assalamualaikum Wr. Wb

Bersama ini, saya Ratna Kartika Sari mahasiswa progam studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Prabumulih memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang di berikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Respondeno

1. nama :
2. Jenis Kelamin :
a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
a. 18-29 Tahun
b. 30-39 Tahun
c. 40-50 Tahun
d. > 50 Tahun
4. Posisi/Jabatan :
a. direktur utama
b. direktur
c. manajer
d. pengawas
e. HSSE
f. Engineering
g. Admin
h. Driver
i. Security
j. Halper
5. Tingkat Pendidikan :
a. SMA/MAN
b. SMK
c. D3
d. S1
e. S2
6. Masa Kerja :
a. 5-11 bulan c. 3-5 th
b. 1-2th d. ≥ 5 th

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada PT. Kurnia Rizki Jaya Lestari Kota Prabumulih.

2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda cek list (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom pernyataan yang telah di sediakan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut :
- Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Pernyataan

1. Budaya Organisasi (X1)

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan terbiasa mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.					
2	Karyawan terbiasa bekerja disiplin sesuai waktu dan tanggung jawab yang diberikan.					
3	Aturan kerja di perusahaan disosialisasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan.					
4	Saya memahami aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.					
5	Perusahaan menerapkan aturan kerja secara konsisten kepada semua karyawan.					
6	Sanksi diberikan secara adil apabila karyawan melanggar aturan kerja.					
7	Aturan kerja yang diterapkan perusahaan membantu menciptakan kedisiplinan dalam bekerja.					
8	Perusahaan menanamkan nilai kejujuran dalam setiap aktivitas kerja.					
9	Karyawan menjunjung tinggi nilai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Nilai kerja sama menjadi pedoman dalam bekerja antar karyawan.					
11	Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional.					
12	Nilai-nilai yang diterapkan perusahaan menjadi pedoman dalam bersikap dan bekerja.					

2. Fasilitas Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
2	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif.					
3	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya meningkatkan hasil kerja					
4	Pemanfaatan fasilitas kerja secara optimal membuat pekerjaan saya lebih efisien.					

5	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mudah digunakan oleh karyawan.					
6	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mengoperasikan fasilitas kerja yang tersedia.					
7	Petunjuk atau sistem penggunaan fasilitas kerja sudah jelas dan mudah dipahami.					
8	Fasilitas kerja yang tersedia membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan saya.					
9	Penggunaan fasilitas kerja membuat proses kerja menjadi lebih singkat.					
10	Fasilitas kerja mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.					
11	Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.					
12	Penempatan fasilitas kerja di perusahaan ditata dengan benar sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Beban pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
3	Saya hadir bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya jarang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
8	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
9	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan sehingga meminimalkan kesalahan.					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan dapat dipertanggungjawabkan.					
11	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan mendapat penilaian baik dari atasan.					
12	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.					

Lampiran 5 : Tabulasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOAL X1
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55
3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	50
3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	36
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	3	5	5	5	2	3	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	56
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	55
4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	52
5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	4	51
5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	54
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	1	4	5	2	4	2	48
2	5	5	4	2	4	4	4	2	4	5	5	46
2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52
5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	48
2	5	4	3	4	5	5	1	5	4	5	3	46
4	4	4	2	5	5	5	4	4	2	4	4	47
4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	4	5	50
5	5	2	5	4	4	5	4	5	5	1	5	50
2	5	5	3	4	4	2	4	5	5	4	2	45
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	54
4	4	5	5	2	2	5	4	5	5	2	5	48
3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	53
4	3	5	5	5	4	2	5	4	1	4	4	46
3	4	2	4	5	5	5	2	3	4	5	3	45
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	51
4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	53
4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	49
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	56
5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	4	2	4	2	2	5	5	5	4	3	42
5	5	4	4	4	3	4	1	5	3	5	5	48
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	55
3	1	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	47
3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
1	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	51
5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	55
5	5	3	2	2	5	4	5	3	2	5	4	45
4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	54
5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	54
4	5	5	5	2	3	5	4	4	5	3	5	50
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	2	5	4	1	4	4	2	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	5	53
4	4	4	5	3	2	3	4	4	5	5	5	48
5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	54
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	55
5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	52
2	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	1	43
5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	53
1	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	50
2	5	5	4	3	5	1	5	5	5	2	5	47
3	5	5	3	5	5	5	2	3	5	4	5	50
5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	52
4	3	3	3	1	4	4	2	4	4	4	5	41
2	5	2	3	4	5	5	5	5	3	3	5	47
3	5	2	4	1	5	4	3	5	3	5	5	45
4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	52
5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	53
5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	54
5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	52
2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	1	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL X2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	46
4	4	2	5	5	1	3	4	5	4	3	1	41
5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	55
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	53
4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	52
5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	52
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57
3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	51
5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	52
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	55
5	3	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	52
1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	44
5	4	2	5	5	1	5	1	1	4	2	5	40
5	1	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	51
2	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	3	48
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	54
5	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	5	52
5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	55
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	54
3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	55
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	55
5	5	2	5	4	4	2	2	1	4	5	5	44
4	3	5	4	5	4	2	5	5	3	5	4	49
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	52
2	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	53
5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	55
5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
5	1	3	4	5	2	3	5	5	5	5	5	48

5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
3	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	49
3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	48
5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	5	50
5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	53
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	55
5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	1	5	50
5	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	41
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	54
2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	42
3	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	3	45
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	55
4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	42
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
5	1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	50
3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	48
5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	51
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	43
4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	47
5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	55
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	42
5	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	49
5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	3	4	50
4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	1	47
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	55
4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	49
5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	56
3	5	4	3	2	5	2	1	2	1	2	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	47
4	4	3	2	4	4	4	3	1	2	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	3	5	5	5	3	4	5	1	5	5	5	51
2	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	50
3	3	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	51
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	54
2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	42
5	3	1	5	5	3	4	4	1	4	5	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	1	5	4	5	5	2	5	4	51
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
5	1	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	51
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	55
4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	52
2	4	5	5	4	4	4	4	2	1	3	4	42
5	5	1	5	2	4	4	5	5	5	5	3	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
2	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	55
3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	55
5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	52
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
3	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	52
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	54
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	4	52
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	55
3	2	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	47
5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	56
4	5	3	5	5	2	4	4	5	5	3	5	50
4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
3	3	3	2	5	5	5	5	3	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	2	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	46
5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	50
2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
4	2	5	4	5	2	5	4	4	3	1	4	43
5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	52
5	2	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	50
3	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	52
5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	49
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
3	1	1	4	4	4	1	5	5	4	4	3	39
5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	2	5	52
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	51
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	50
4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
1	3	2	3	5	2	1	4	4	2	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

Lampiran 6 : Hasil pengujian

1. Uji validitas X1

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.6625	27.366	.386	.280	.674
P2	47.3500	29.471	.292	.234	.688
P3	47.4375	29.034	.304	.248	.687
P4	47.4250	28.298	.435	.301	.670
P5	47.4750	27.746	.402	.361	.672
P6	47.2625	29.791	.298	.239	.688
P7	47.4625	28.404	.356	.374	.679
P8	47.4625	28.631	.315	.165	.686
P9	47.3875	29.430	.299	.279	.688
P10	47.5250	29.316	.223	.234	.701
P11	47.3375	28.505	.355	.188	.679
P12	47.3250	28.222	.369	.320	.677

1. Uji validitas X2

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.9375	28.844	.273	.209	.701
P2	47.2000	29.327	.320	.236	.720
P3	47.0875	27.625	.404	.346	.683
P4	46.9625	29.176	.273	.214	.701
P5	47.1375	28.626	.257	.201	.705
P6	47.1000	27.990	.331	.258	.694
P7	46.9875	27.354	.454	.324	.677
P8	47.0500	26.630	.447	.393	.676
P9	47.0500	27.972	.369	.251	.688
P10	46.9875	27.456	.495	.386	.673
P11	46.9875	27.506	.446	.415	.678
P12	47.0875	28.106	.283	.292	.701

2. Uji Validitas Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	48.6875	25.990	.357	.195	.709
P2	48.6375	25.652	.398	.309	.702
P3	48.7000	26.086	.343	.215	.711
P4	48.5000	27.392	.275	.187	.719
P5	48.4125	29.081	.320	.275	.731
P6	48.5250	27.341	.310	.304	.714
P7	48.5375	24.986	.505	.425	.686
P8	48.3625	27.880	.334	.324	.712
P9	48.4750	26.658	.332	.314	.712
P10	48.5000	25.595	.522	.422	.687
P11	48.4750	26.582	.433	.363	.699
P12	48.5000	27.620	.356	.185	.709

3. Uji Reabilitas X1 ,

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	12

4. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

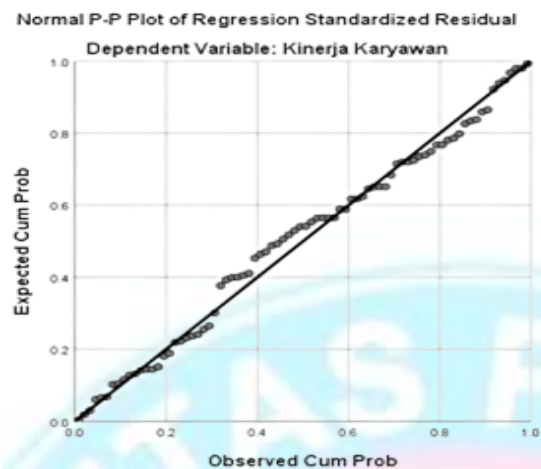
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	12

5. Uji reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	12

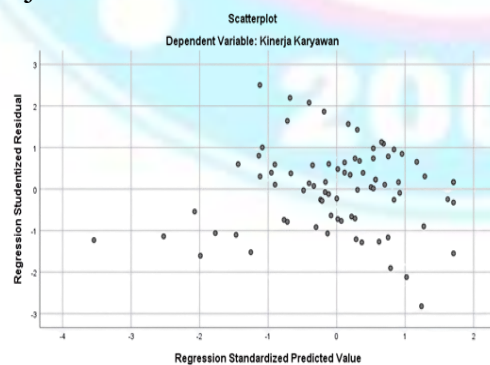
6. Uji Normalitas P-Plots



7. Uji normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.9375000
	Std. Deviation	3.74028085
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.045
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

8. Uji Heterokedastisitas



9. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.288	4.905		2.913	.005		
Budaya organisasi	.314	.094	.324	3.325	.001	.749	1.335
Fasilitas kerja	.437	.095	.447	4.583	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

10. Uji Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.288	4.905			2.913	.005
Budaya Organisasi	.314	.094	.324		3.325	.001
Fasilitas Kerja	.437	.095	.447		4.583	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

11. Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.288	4.905			2.913	.005
Budaya Organisasi	.314	.094	.324		3.325	.001
Fasilitas Kerja	.437	.095	.447		4.583	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105.186	2	552.593	31.577	.000 ^b
	Residual	1347.501	77	17.500		
	Total	2452.687	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi

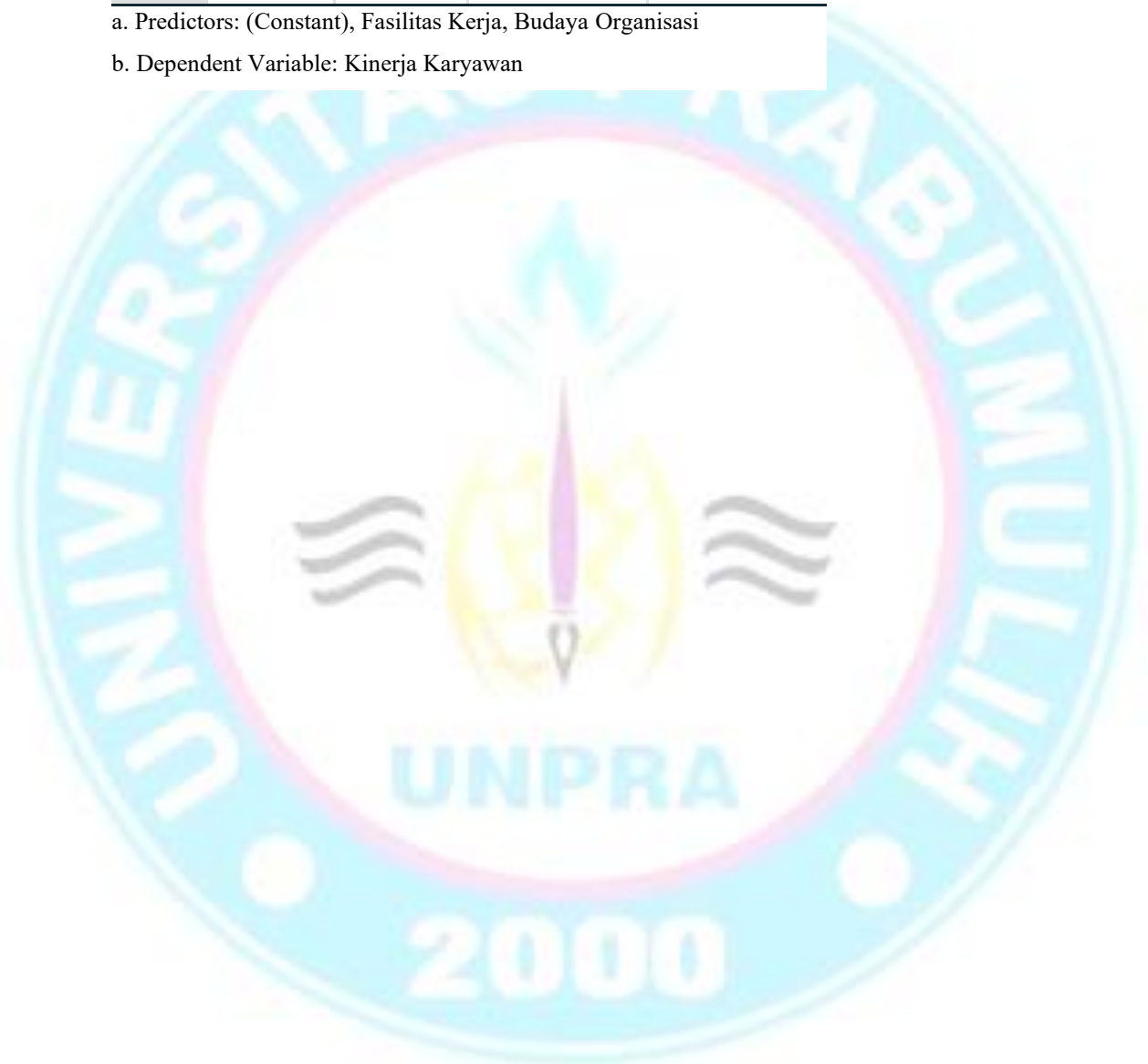
13. Uji R2

14. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.436	4.18330

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7 : hasil uji tabel

Tabel R Untuk 1-500
By @SUJIDATA

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

Dipindai dengan CamScanner

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

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
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
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
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 8 : Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



Ratna Kartika Sari adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di kota prabumulih, 18 mei 2004. Anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Marginik dan Ibu Kartini. Penulis bertempat tinggal di Jl. Bukit Lebar Perum Arda Bukit Indah Blok K. Kelurahan Karang Raja, penulis pertama kali memulai jenjang Pendidikan di tk aisah aba 4 prabumulih pada tahun 2009 dan

Melanjutkan di SD Negeri 06 Prabumulih dan lulus pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan di SMP YPS Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Setelah lulus di SMP YPS Prabumulih Penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 7 Prabumulih dengan jurusan ilmu pengetahuan sosial dan lulus pada tahun 2022. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan perguruan tinggi dan tercatat mahasiswa di Universitas Prabumulih fakultas ekonomi dan bisnis dengan program studi manajemen Selama masa perkuliahan, penulis aktif dan mendapatkan prestasi dalam berbagai kegiatan akademik dan non akademik serta berkomitmen kuat untuk menyelesaikan studi dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Sebagai bentuk tanggung jawab akademik, penulis telah menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Rizky Jaya Lestari Kota Prabumulih”**