

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG PERAK



USWATUN HASANAH

1211800325

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA
TANJUNG PERAK**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

USWATUN HASANAH

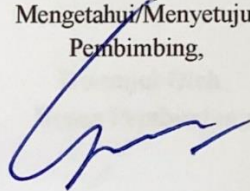
NBI : 1211800325

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Uswatun Hasanah
NBI : 1211800325
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak

Surabaya, 06 Juli 2022
Mengetahui/Menyetujui
Pembimbing,



Drs. Kridho HG, MM
NPP : 2021.0880158

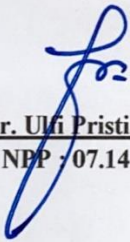
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

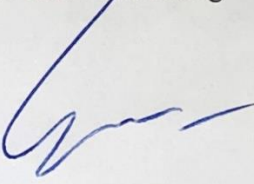
Nama Lengkap : Uswatun Hasanah
NBI : 1211800325
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak

Surabaya, 25 Juli 2022

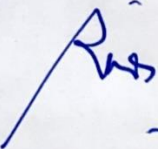
Mengetahui :
Kaprosdi Program Studi
Manajemen
Fakultas Ekonomid dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Disetujui Oleh,
Dosen Pembimbing


Dr. Ulfi Pristiana, M.Si
NPP : 07.141263.01


Drs. Kridho HG, MM
NPP : 2021.0880158

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya


Dr. H. Slamet Rivadi, M.Si., Ak., CA
NPP : 20220.93.0319

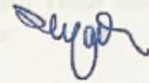
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 16 Juli 2022.

TIM PENGUJI :

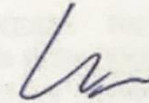
1. Dr. Riyadi Nugroho, MM

- Ketua :



2. Drs. Kridho HG, MM

- Anggota :



3. Dra. Ec. Endang Setyowati, M.Si

- Anggota :



Mengesahkan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan



Dr. H. Slamet Rivadi, M.Si, Ak, CA.
NPP : 20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Uswatun Hasanah
2. NBI : 1211800325
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3526184107980868
6. Alamat Rumah (KTP) : Dsn. Salam Desa Kranggan Timur Kec.
Galis Kabupaten Bangkalan

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG PERAK”. Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 25 Juli 2022

Yang Membuat,



(Uswatun Hasanah)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa :

Nama : Uswatun Hasanah

NBI : 1211800325

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG PERAK”.

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 25 Juli 2022

Surabaya, 22 Juli 2022

Yang Membuat,



(Uswatun Hasanah)

MOTTO

Tidak masalah jika kamu berjalan dengan lambat, asalkan kamu tidak pernah berhenti berusaha.
(Confucius)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini akan
kupersembahkan untuk:

Bapak dan ibuku, terimakasih atas limpahan doa, motivasi, semangat yang tinggi,
kasih sayang dan perhatian serta dukungan yang telah diberikan selama ini.

Sahabat-sahabat dan orang tersayang terimakasih atas support dan dukungannya.

Untuk almamaterku Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, tempatku mencari ilmu pengetahuan serta
belajar banyak tentang perjalanan hidup.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT dan sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah melimpahkan segala berkat, anugerah dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak” yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terwujud. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis ingin secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Kridho HG, MM. selaku Pembimbing saya yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA, CPA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Ibu Dr. Ulfi Pristiana, M.S. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberika kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

5. Dr. Riyadi Nugroho, MM selaku ketua penguji dan Dra. Ec. Endang Setyowati, M.Si. selaku penguji dalam sidang proposal dan sidang skripsi yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga sidang skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
6. Seluruh Dosen dan staf secretariat Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi.
8. Ibu Theresia Wahyu Dianti selaku pimpinan Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, atas kesempatan yang telah diberikan kepada saya selama melakukan penelitian.
9. Seluruh Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, yang telah membantu penulis dengan mengisi kuesioner guna melengkapi data yang penulis butuhkan.
10. Kedua Orang tua saya tercinta Bapak Abdul Rohman dan Ibu Murtosiyah serta adik saya Hikmah. Terima kasih atas semua pengorbanan, kesabaran, doa dan semangat kepada saya selama perkuliahan hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
11. Rizka Verentnesta, Afifah Indar, Riszqi Jayani, Eka Masdalela dan Ciwi Patas. Terima kasih atas dukungan dan semangat kalian yang membantu saya mengerjakan skripsi ini hingga akhir dan terselesaikan dengan baik.
12. Dwik, Acha, Olip, Putri cicilalang, Fheby Ongko Wijoyo dan teman-teman di “Keluarga Cemara”. Terima kasih yang sejak awal saling menyemangati selama perkuliahan dan selama pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini, karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak .

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Terima Kasih.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG PERAK

Oleh :

Uswatun Hasanah

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Republik Indonesia yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Sebagai Lembaga negara yang bergerak dalam bidang Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 31 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 31 orang dengan pengambilan sampel menggunakan non probability sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,534 atau 5,34% yang artinya variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK QUALITY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON BPJS KETENAGAKERJAAN EMPLOYEES, SURABAYA TANJUNG PERAK BRANCH

By :
Uswatnn Hasanah

BPJS Employment (Employment Social Security Organizing Agency), is a Public Legal Entity that is directly responsible to the Republic of Indonesia which provides protection for workers to overcome certain socio-economic risks due to work relationships. As a state institution engaged in the field of Social Security, BPJS Ketenagakerjaan is the implementer of the labor social security law. This study aims to determine the effect of organizational culture, work quality and work environment variables on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak.

This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 31 employees. The number of samples used is 31 people with sampling using non-probability sampling.

The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, work quality has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance. Organizational culture, work quality and work environment have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 0.534 or 5.34%, which means that the variables of organizational culture, work quality and work environment affect the dependent variable, namely employee performance, while the remaining 46.6% is influenced by other variables not examined in this study.

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

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi (X_1), kualitas kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang berjumlah 31 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 31 orang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan adalah melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 25.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis linier berganda yaitu $Y = 18.212 + 0,323X_1 + 0,089X_2 + 0,096X_3$. Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig budaya organisasi yaitu 0,001 yang artinya kurang dari nilai signifikan 0,05 sehingga budaya organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan. Dan untuk mengetahui pengaruh positifnya dilihat dari nilai t_{hitung} budaya organisasi yaitu $4.104 > 0,3550$ sedangkan kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig kualitas kerja yaitu 0,003 yang artinya kurang dari nilai signifikan 0,05 sehingga kualitas kerja dinyatakan berpengaruh signifikan. Dan untuk mengetahui pengaruh positifnya dilihat dari nilai t_{hitung} kualitas kerja yaitu $3.248 > 0,3550$ sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig lingkungan kerja 0,004 yang artinya kurang dari nilai signifikan 0,05 sehingga lingkungan kerja dinyatakan signifikan. Dan untuk mengetahui pengaruh positifnya dilihat dari nilai t_{hitung} lingkungan kerja yaitu $4.200 > 0,3550$.

Dan berdasarkan dari hasil uji F (uji simultan) dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,534 atau 53,4% yang berarti semua variable bebas (budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variable terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan menerapkan budaya organisasi sesuai prosedur, kualitas kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SUMMARY

This study aims to analyze and prove the influence of organizational culture (X_1), work quality (X_2) and work environment (X_3) on employee performance (Y) at BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak. The type of research used is quantitative research. The population in this study were all employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak, amounting to 31 people. The sample used was 31 people with the sampling technique using non-probability sampling or saturated samples. The method of collecting data is through observation and distributing questionnaires. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics 25 tool.

Based on the research results obtained from multiple linear analysis, namely $Y = 18.212 + 0.323X_1 + 0.089X_2 + 0.096X_3$. From the results of the t test (partial test) shows that organizational culture partially has a significant influence, this can be proven from the sig value of organizational culture, which is 0.001 which means less than a significant value of 0.05 so that organizational culture is declared to have a significant effect. And to find out the positive effect seen from the t count value of organizational culture, namely $1.104 > 0.3550$, while the quality of work has a significant influence, this can be proven from the sig value of work quality, which is 0.003 which means less than a significant value of 0.05 so that the quality of work is declared to have a significant effect. And to find out the positive effect seen from the t count value of work quality, which is $3.248 > 0.3550$, while the work environment has a significant influence, this can be proven from the sig value of the work environment of 0.004 which means less than a significant value of 0.05 so that the work environment is declared significant. And to find out the positive effect, it can be seen from the t count value of the work environment, namely $4.200 > 0.3550$.

And based on the results of the F test (simultaneous test) in this study, it states that organizational culture, work quality and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, this indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the coefficient of determination show a value of 0.534 or 53.4% which means that all independent variables (organizational culture, work quality and work environment) can affect the dependent variable, namely employee performance by 53.4% and the remaining 46.6% is explained by other variables. which were not researched.

Based on the explanation above, it can be concluded that the company applies an organizational culture according to procedures, high quality work and a

good supportive work environment to improve employee performance. The author suggests maintaining and developing organizational culture, work quality and work environment to improve employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER LUAR	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	v
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT.....	vi
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	viii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
RINGKASAN.....	xv
SUMMARY.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Budaya Organisasi	8
2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi	8
2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	8
2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	9
2.1.2.4 Tipe-Tipe Budaya Organisasi	10
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi.....	11
2.1.3 Kualitas Kerja	12
2.1.3.1 Definisi Kualitas Kerja	12

2.1.3.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	12
2.1.3.3 Indikator Kualitas Kerja	14
2.1.4 Lingkungan Kerja	14
2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	14
2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	15
2.1.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	15
2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.5 Kinerja Karyawan	19
2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan	19
2.1.5.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	19
2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.2 Hubungan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.4 Hubungan Budaya Organisasi, Kualitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4 Kerangka Konseptual	29
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2.1 Tempat Penelitian	31
3.2.2 Waktu Penelitian.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional	34
3.6.1 Definisi Variabel.....	34
3.6.2 Definisi Operasional	34

3.7	Proses Pengolahan Data.....	35
3.8	Metode Analisis Data	35
3.8.1	Uji Instrumen.....	36
3.8.1.1	Uji Validitas.....	36
3.8.1.2	Uji Reliabilitas	36
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.2.1	Uji Normalitas.....	36
3.8.2.2	Uji Multikolonieritas	37
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	37
3.9.1	Teknik Pengujian Hipotesis	37
3.9.1.1	Uji F (Simultan)	37
3.9.1.2	Uji t (Parsial).....	38
3.9.2	Analisis Data	38
3.9.2.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.9.2.2	Analisis R Square (Koefisien Determinasi)	39
3.9.2.3	Analisis Deskriptif	39
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1	Profil Perusahaan	41
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.2.1	Visi Perusahaan.....	42
4.1.2.2	Misi Perusahaan	42
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.2.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.1.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.2.1.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.2.2.1	Hasil Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)	46
4.2.2.2	Hasil Analisis Deskripsi	

Variabel Kualitas Kerja (X2)	47
4.2.2.3 Hasil Analisis Deskripsi	
Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	48
4.2.2.4 Hasil Analisis Deskripsi	
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.3 Uji Instrumen	51
4.3.1 Uji Validitas.....	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	55
4.4 Analisis Data.....	56
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1.1 Uji Normalitas.....	56
4.4.1.2 Uji Multikolonieritas	58
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	59
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.6 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	62
4.6.1 Teknik Pengujian Hipotesis	62
4.6.1.1 Uji F (Simultan)	62
4.6.1.2 Uji t (Parsial).....	63
4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	65
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.8.2 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.9 Implikasi Penelitian.....	67
4.10 Keterbatasan Penelitian	68
BAB V PENUTUP	69
5.1 Simpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan.....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.5 Skala Likert.....	33
Tabel 4.1 Hasil dari Responden berdasarkan Usia	43
Tabel 4.2 Hasil dari Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Hasil dari Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Hasil dari Responden berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	46
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kualitas Kerja.....	47
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11 Uji Normalitas	56
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Responden	74
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian diisi oleh Karyawan.....	75
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian diisi oleh Kepala Bagian	80
Lampiran 4 Data Penelitian Jawaban Responden	82
Lampiran 5 Uji Validitas.....	86
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	121
Lampiran 7 Uji Normalitas.....	122
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas	123
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas	123
Lampiran 10 Regresi Linear Berganda	124
Lampiran 11 Koefisien Determinasi (R^2).....	124
Lampiran 12 Uji t (Parsial).....	124
Lampiran 13 Uji F (Simultan)	125
Lampiran 14 Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	126
Lampiran 15 Surat Balasan Ijin Penelitian.....	127
Lampiran 16 Kartu Bimbingan Skripsi	128
Lampiran 17 Hasil Cek Turnitin Jurnal.....	129