

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SUB KEUANGAN DINAS PERUMAHAN
RAKYAT, KAWASAN PEMUKIMAN DAN CIPTA KARYA
PROVINSI JAWA TIMUR**



Oleh :

DIAN ANGGRAENI
NBI : 1212000066

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB KEUANGAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PEMUKIMAN DAN CIPTA KRYA PROVINSI JAWA TIMUR



Disusun Oleh :

NAMA : Dian Anggraeni

NBI 1212000066

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan
Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub
Keuangan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman
Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur**

SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Dian Anggraeni

NBI : 1212000066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dian Anggraeni
NBI : 1212000066
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Keuangan Dinas perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Cipta Karya Provinsi Jawa Timur"

Surabaya, 26 Juni 2024

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing



Dr. Riyadi Nugroho, MM

LEMBAR PENGESAHAN 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 05 Januari 2024.

TIM PENGUJI:

1. Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D. :



2. Dr. Riyadi Nugroho, MM :



3. Dr. Sumiati, MM :



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



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

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap (KTP) : Dian Anggraeni
NBI : 1212000066
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
NIK (KTP) : 7407076704030001
Alamat Rumah (KTP) : Jln. Wakale RT 000 RW 000 Patipelong,
Kec. Tomia Timur, Sulawesi Tenggara.

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB KEUANGAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTA KARYA PROVINSI JAWA TIMUR”

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 di kemudian hari 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, 26 Juli 2024

Yang Membuat,



(Dian Anggraeni)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA TELP.
031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dian Anggraeni
NBI : 1212000066
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan
Penelitian/Praktek*

Demi membangun ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (nonexclusive Royalti –Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB KEUANGAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTA KARYA PROVINSI JAWA TIMUR”

Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexklusif Royalti-Free Right*) Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasi karya ilmiah saya selama tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Surabaya, 26 Juli 2024
Yang Menyatakan,



(Dian Anggraeni)

MOTTO

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

(Albert Einstein)

“Percayalah bahwa capek kita hari ini akan membuahkan hasil yang baik suatu saat nanti.”

(Jerome Polin)

“Mimpi tanpa aksi hanyalah sebuah halusinasi”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya, sehingga diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Manajemen dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya menempuh Pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tunjukkan kepada :

1. Dr. Riyadi Nugroho MM. selaku pembimbing yang telah banyak memberi pengarahan, bimbingan dan tambahan ilmu serta wawasan yang sangat bermanfaat bagi saya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA.M CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. 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 Manajemen.
4. Dr. Ulfi Prastiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. 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.
6. Kepada orang tua saya, Ayahanda H. Abdul Rasyid dan Ibudah Hj. Siti Juliati. yang telah menjadi orang tua terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, dan pengorbanan yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa.
7. Kepada adik saya, Rendi Jaya, Abi Aqila Pratama dan Muhamad Rifki yang telah memberikan semangat, dukungan, doa, dan motivasi kepada penulis.

8. Kepada Tante dan om saya Salmiati dan salimudin terimakasih telah memberikan semangat, motivasi, dukungan, doa kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada keluarga besar saya terimakasih untuk semuanya atas segalanya sehingga penulis terus termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman baik saya, Cinta Kusuma Dewi, Putri Anjeliana yang telah bersedia meluangkan waktu membantu, menyumbang pikiran mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan motivasi, semangat, saran, dan pemikiran positif dari awal perkuliahan saya hingga saat ini.
11. Kepada sahabatku Srinandini, Gita Sari, Fitri Ade Ningsi terimakasih telah memberikan semangat, motivasi, nasehat, perhatian dan dukungannya selama ini hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman seperjuangan saya di akhir semester ini, Masryagita Amilidin, Jilan Azzahra, Wa Ode Nur Fida, Wa Ode Astri Ahmad, Rifka Febrika, Kikiyana yang telah memberikan dukungan, motivasi, saran, bantuan, dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi dan teman-teman khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebut satu per satu, terima kasih telah mengukir warna dalam kehidupanku.
13. Kepada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Cipta Karya Provinsi Jawa yang telah berkenaan memberikan izin dan berkenaan mengisi kuesioner penelitian dan melengkapi data penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

Surabaya, 17 Juli 2024

Dian Anggraeni

RINGKASAN

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu dinas teknis yang cukup strategi di lingkungan pemerintah kota Surabaya, sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman, Cipta Karya Dan Tata Ruang Kota Surabaya sebagaimana diubah dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 38 Tahun 2018, merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, sub urusan Penataan Ruang, sub urusan Permukiman, sub urusan Bangunan Gedung, sub urusan Penataan Bangunan dan Lingkungannya dan sub urusan Jasa Konstruksi. Saat ini Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya menghadapi kondisi perkembangan Kota Surabaya yang semakin hari semakin pesat dengan dinamika yang kompleks di segala sector.

Dinas Perumahan Rakyat, kawasan permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, motivasi kepada pegawai yang belum berpengalaman sehingga dapat mengembangkan kemampuannya dan dapat mendorong semaksimal mungkin untuk dapat bekerja sebaik mungkin itupun apabila pegawai tersebut mempunyai motivasi yang kuat. masih banyak pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi, di lihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal masih banyak pegawai yang hanya datang tapi tidak mempelajari tugas-tugas utamanya sehingga terjadi penumpukan tugas dan terjadi keterlambatan dalam penyebaran tugas.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra) yaitu dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Budaya organisasi Di kantor Dinas Perumahan Rakyat, kawasan permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur kurang optimal, yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang masih kurang memahami visi dan misi, sering terlambat datang dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, budaya kekeluargaan yang masih sangat

melekat karnahnya orang-orang tertentu yang bisa menduduki jabatan strategis di kantor, misalnya seseorang yang akan mendapat jabatan didasarkan pada faktor kedekatannya terhadap Kepala dinas. Akses untuk menduduki jabatan strategis lebih mudah untuk mereka yang punya hubungan kekerabatan terhadap pimpinan, misalnya di beberapa instansi sekitar 30% pegawainya dijabat oleh keluarga atau orang-orang terdekat dari pimpinan. Dari kondisi tersebut muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah di maklumi atautkah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil budaya organisasi pemerintahan yang lemah. organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku agar dapat di terima oleh lingkungan.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif dengan objek penelitian Sub Keuangan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam melakukan pengumpulan data dan diolah menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SUMMARY

The Department of Public Housing, Settlement Areas and Human Settlements of East Java Province is one of the strategic technical services within the Surabaya city government, as regulated in Surabaya Mayor Regulation Number 51 of 2016 concerning Position, Organizational Structure, Description of Duties and Functions and Work Procedures of the Service Public Housing and Settlement Areas, Cipta Karya and Spatial Planning of the City of Surabaya as amended by Surabaya Mayor Regulation Number 38 of 2018, is an implementing element of government affairs in the field of Public Housing and Settlement Areas, sub-affairs for Spatial Planning, sub-affairs for Settlements, sub-affairs for Buildings , sub-affairs for Building Arrangement and its Environment and sub-affairs for Construction Services. Currently, the Department of Public Housing and Settlement Areas, Human Settlements and Spatial Planning of the City of Surabaya is facing the development conditions of the City of Surabaya which are becoming more rapid day by day with complex dynamics in all sectors.

Department of Public Housing, residential areas and Cipta Karya, East Java Province, motivating inexperienced employees so that they can develop their abilities and can encourage them as much as possible to be able to work as well as possible, even if the employee has strong motivation. There are still many employees who do not have high motivation. Judging from the less than optimal performance of employees, there are still many employees who only come but do not learn their main tasks, so there is a buildup of tasks and there is a delay in distributing tasks.

In accordance with the Regulation of the Minister of Home Affairs of the Republic of Indonesia Number 86 of 2017 concerning Procedures for Planning, Controlling and Evaluation of Regional Development, Procedures for Evaluation of Draft Regional Regulations concerning Regional Long-Term Development Plans and Regional Medium-Term Development Plans, as well as Procedures for Amendments to Long-Term Development Plans Regional, Regional Medium Term Development Plans, and Regional Government Work Plans, and in the context of implementing their main tasks and functions, the Department of Public Housing and Settlement Areas, Human Settlements and Spatial Planning for the City of Surabaya is obliged to prepare a Strategic Plan (Renstra), namely a Regional Apparatus planning document for period of 5 (five) years.

Organizational culture at the Public Housing Service office, residential areas and Cipta Karya East Java Province is less than optimal, which is shown by the presence of employees who still do not understand the vision and mission, often arrive

late and leave earlier than the appointed time, a family culture that is still very attached because only certain people can occupy strategic positions in the office, for example someone who will get a position based on their closeness to the head of the service. Access to occupy strategic positions is easier for those who have a kinship relationship with the leadership, for example in some agencies around 30% of employees are held by family or people closest to the leadership. From these conditions the question arises as to whether these violations have become an accepted habit or whether these violations are the result of a weak government organizational culture. organization. Each member of the organization will behave in accordance with the applicable organizational culture so that it can be accepted by the environment.

This research is a type of quantitative research with the research object being the Sub-Finance Department of Public Housing, Settlement Areas and Human Settlements, East Java Province. This research uses a questionnaire to collect data and is processed using SPSS 25. Based on the research results, it shows that organizational culture has an effect on employee performance. Work motivation influences employee performance, work environment influences employee performance, Organizational Culture, Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant influence on employee performance.

ABSTRACT

This research examines the influence of organizational culture, work motivation and work environment on employee performance decisions in the Sub-Finance Department of Public Housing, Settlement Areas and Human Settlements, East Java Province. Data collection was carried out using a questionnaire method which contained a list of questions regarding each variable studied. The respondents in this research were employees in the sub-finance department of the Public Housing, Settlement Areas and Cipta Karya Department of East Java Province who worked in the sub-finance department of the Public Housing, Residential Area and Cipta Karya Department of East Java Province. The sample used in this research was 54 students. Data analysis in this study used the SPSS 25 program. Hypothesis testing used the t test, F test and Coefficient of Determination test.

The results of this research show that: (1) organizational culture has a significant effect on employee performance, (2) work motivation has a significant effect on employee performance, (3) work environment has a significant effect on employee performance, (4) organizational culture, work motivation, work environment simultaneously has a significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIKARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
RINGKASAN.....	x
SUMMARY.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoretis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Budaya Organisasi	11
2.1.4 Motivasi Kerja	13
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.6 Kinerja Pegawai.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18

2.3	Hubungan Antar Variabel.....	20
2.3.1	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.3.2	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai ..	20
2.3.3	Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	21
2.4	Kerangka Konseptual.....	22
2.5	Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Desain Penelitian	25
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Sumber Data	26
3.4	Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1	Populasi	26
3.4.2	Sample	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data	27
3.6	Definisi Variabel dan Devinisi Operasional.....	27
3.6.1	Definisi Variable.....	27
3.6.2	Definisi Operasional.....	28
3.7	Proses Pengolahan Data	29
3.8	Analisa Data	30
3.8.1	Uji Validitas.....	30
3.8.2	Uji Validitas.....	30
3.8.3	Uji Rehabilitas.....	30
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	31
3.9.1	Teknik Pengujian Hipotesis	31
3.10	Uji Hipotesis.....	35
3.10.1	Uji Regresi Linear Berganda	35
3.10.2	Uji Parsial (Uji t).....	35

3.10.3	Uji F.....	36
3.10.4	Koefisien Korelasi	36
3.10.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Gambaran Umum Dinas perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Provinsi Jawa timur.....	37
4.1.1	VISI dan MISI.....	37
4.1.2	Struktur Organisasi	38
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi.....	38
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
4.2.1	Karakteristik Responden.....	39
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3	Uji Instrumen	46
4.3.1	Uji Validitas.....	46
4.3.2	Uji Rehabilitas.....	47
4.4	Uji Analisis Data	47
4.4.1	Uji Normalitas	47
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	49
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.4.4	Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	50
4.5	Pengujian Hipotesis	51
4.5.1	Uji t (Parsial).....	51
4.5.2	Uji F (Simultan).....	53
4.5.3	Koefisien Determinasi	54
4.6	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian.....	54
4.6.1	Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	54
4.6.2	Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	55
4.6.3	Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	55

4.6.4	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	56
4.6.5	Koefisien Determinasi (R ²).....	56
4.7	Implikasi Penelitian	57
4.7.1	Praktis	57
4.7.2	Teoretis.....	57
4.8	Keterbatasan Penelitian	57
BAB V PENUTUP.....		59
5..1	Simpulan	59
5..2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN		63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual (Sumber: Diolah Peneliti,2024)	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	38
Gambar 4. 2 Grafik Pengujian Heteroskedastisitas.....	50

DAFTAR TABEL

Table 3. 1 Indikator Variable.....	28
Table 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	39
Table 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Table 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Table 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Table 4. 5 Hasil Distribusi Frekuensi.....	41
Table 4. 6 Rata – Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)	42
Table 4. 7 Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).....	43
Table 4. 8 Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	44
Table 4. 9 Uji Validitas	46
Table 4. 10 Uji Reliabilitas.....	47
Table 4. 11 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	48
Table 4. 12 Hasil Uji Multikoloniritas	49
Table 4. 13 Analisa Regresi Berganda	50
Table 4. 14 Uji t (Parsial)	52
Table 4. 15 Uji F (Simultan).....	53
Table 4. 16 Koefisien Determinasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Izin Penelitian	63
Lampiran 2	69
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	77
Lampiran 4 Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen	79
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrumen	81
Lampiran 6 Lampiran 6 Uji Normalitas	82
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas.....	82
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	83
Lampiran 9 Regresi Linier Berganda dan Uji t	83
Lampiran 10 Uji F.....	83
Lampiran 11 Koefisien Determinasi (R^2)	84