

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV RAJA KARYA



Oleh :

DAVID KRISNA DIPAYANA
NBI : 1212000320

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

2024

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV RAJA KARYA**



Disusun Oleh :

David Krisna Dipayana

1212000320

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

2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV RAJA KARYA**

SKRIPSI

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

Oleh :

David Krisna Dipayana

NBI : 1212000320

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : David Krisna Dipayana
NBI : 1212000320
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
CV Raja Karya

Surabaya, 12 Juni 2024

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing



Dr. Sihab Ridwan. Phd.Drs.Ec.MS

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan 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 tanggal - bulan - 2024.

Tim Penguji

- | | |
|---|-----------|
| 1. Dr. Sihab Ridwan. Phd.Drs.Ec.MS | - Ketua |
| 2. Prof. Dr. Tri Andjarwati, MM | - Anggota |
| 3. Tan Evan Tandiyono, SE, S.Pd K, M,PSDM | - Anggota |

Tanda Tangan



Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

NPP. 20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | |
|------------------|--|
| 1. Nama Lengkap | : David Krisna Dipayana |
| 2. NBI | : 1212000320 |
| 3. Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| 4. Program Studi | : Manajemen |
| 5. NIK (KTP) | : 3518142211010001 |
| 6. Alamat Rumah | : Ds. Gumenggeng, Kec. Bagor, Kab. Nganjuk |

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Raja Karya” 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 bertanggungjawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya

Surabaya, 12 Juni 2024



(David Krisna Dipayana)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Mahakuasa atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya. Tidak lupa pula shalawat dan salam senantiasa tercurahkan bagi Rasulullah Saw. yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang. Sehingga diberi kesempatan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Raja Karya”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Kelancaran dalam proses pembuatan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, saran dan do’a dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. Sihab R. PhD selaku Pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Tanpa bimbingan beliau, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik
2. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian
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 Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Prof. Dr. Mulyanto, MM, CMA., CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
5. Seluruh staf TU yang telah bekerja keras dan dengan penuh dedikasi menjalankan tugas sehari-hari demi kelancaran administrasi kampus

6. Pimpinan dan staf CV Raja Karya yang telah memberikan izin dan dukungan penuh dalam pelaksanaan penelitian ini
7. Kedua orang tua yang telah mendukung penuh dan membiayai kuliah serta senantiasa mendoakan kelancaran dan kekuatan untuk kehidupan peneliti
8. Teman-Teman dan Rekan-Rekan, yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta bantuan dalam berbagai bentuk, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini.
9. Penulis ingin mengucapkan bangga dan terima kasih pada diri sendiri karena telah mampu melewati tahap akhir perkuliahan yakni menempuh skripsi dengan tepat waktu.
10. Terimakasih seluruh pihak yang terkait dan berkepentingan yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi. Penulis menyadari adanya kekurangan selama proses pembuatan skripsi ini berlangsung. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca dan seluruh pihak terkait yang berkepentingan.

Surabaya, 12 Juni 2024



(David Krisna Dipayana)



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 sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : David Krisna Dipayana
NBI : 1212000320
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

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

Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Raja Karya.

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

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 24 Juni 2024

Yang Menyatakan,



(David Krisna Dipayana)

RINGKASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ujung tombak sebuah perusahaan. Kualitas SDM yang mumpuni sangat krusial dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, SDM yang kurang berkualitas dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Pengembangan SDM menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Peran SDM dalam organisasi mirip kompas yang memberi arah pada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas SDM adalah faktor penentu dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. SDM yang unggul dapat membawa organisasi mencapai puncak kesuksesan, sementara SDM yang kurang berkualitas dapat menyebabkan kegagalan. Oleh karena itu, manajemen dan pengembangan SDM secara efektif adalah kunci utama dalam meraih kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi memainkan peran fundamental dalam kelancaran sistem perusahaan. Namun, budaya organisasi tidak terbentuk secara mandiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendorong perkembangannya. Salah satu contohnya adalah budaya organisasi di CV Raja Karya, di mana partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti rapat perusahaan mengalami penurunan sehingga perlu dievaluasi. Penurunan partisipasi karyawan dalam rapat perusahaan dikhawatirkan menghambat pengambilan keputusan. Faktor seperti bolos rapat dan beban kerja berlebihan dapat menyebabkan konflik dan kinerja yang buruk. Diperlukan langkah untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan partisipasi karyawan.

Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan baik terhadap tugas-tugas yang diberikan, maka itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan tugasnya, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Penerapan beban kerja di CV Raja Karya menuntut karyawan untuk mengeluarkan seluruh potensi yang mereka miliki. Beban kerja yang tinggi ini membuat penilaian kinerja oleh supervisor menjadi sangat penting, karena penilaian tersebut berkaitan dengan kinerja dan besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan tentunya harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena apabila karyawan puas maka target perusahaan akan tercapai. Namun kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan yang tinggi

setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja mengutarakan bahwa mereka tidak merasakan kepuasan kerja dengan melihat beberapa faktor seperti status pekerjaan yang tidak jelas, tunjangan yang mulai hilang dan faktor lainnya.

Setiap perusahaan mendambakan karyawan dengan kinerja unggul. Karyawan berkinerja tinggi berkontribusi optimal bagi perusahaan dan mendorong peningkatan kinerjanya secara keseluruhan. Kinerja berkualitas yang mencapai tujuan dipengaruhi beberapa faktor internal perusahaan, seperti budaya organisasi, beban kerja, dan penyesuaian kinerja dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor ini berkontribusi pada terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Raja Karya.

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Media yang digunakan yaitu menggunakan media kuesioner sebagai alat instrumen penelitian, Teknis Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji t, uji F, uji koefisien Determinasi. jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode Purposive Sampling. Waktu dari penelitian ini yaitu dari Maret-Selesai 2024. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Raja Karya. Bahwa Hasil uji t menunjukkan Budaya Organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar -0,208 dan nilai probabilitas sebesar 0,836. Karena t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-0,208 < 2,028$ dan nilai probabilitas lebih besar dari $\alpha=0,05$ ($0,836 > 0,05$) maka hipotesis pertama (H1) ditolak. Secara parsial Beban kerja bahwa nilai t.hitung pada variabel Kualitas Pelayanan 2,815 dimana t.hitung lebih besar dari t.tabel yaitu $t.\text{hitung } 2,815 > t.\text{tabel } 2,028$ dengan tingkat signifikansi ($0,008 < 0,05$) maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat ditarik garis besar terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Raja Karya dapat dilihat bahwa nilai signifikan Profitabilitas adalah $0,190 > 0,05$. Diketahui Kepuasan Kerja dengan nilai thitung sebesar 1,335 dan nilai t tabel sebesar 2,028. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Profitabilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan hipotesis ketiga ditolak, Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 41,2% variabel tersebut berpengaruh, Sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Raja Karya. Dengan jumlah sampel 40 responden yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan teknik analisis yang digunakan adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26. Waktu dari penelitian ini yaitu dari Maret-Selesai 2024. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif

Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Raja Karya. Bahwa Hasil uji t menunjukkan Budaya Organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar -0,208 dan nilai probabilitas sebesar 0,836. Karena t hitung bersifat negatif dan lebih kecil dari t tabel yakni $-0,208 < 2,028$ dan nilai probabilitas lebih besar dari $\alpha=0,05$ ($0,836 > 0,05$) maka hipotesis pertama (H1) ditolak. Secara parsial Beban kerja bahwa nilai t hitung pada variabel Kualitas Pelayanan 2,815 dimana t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} 2,815 > t_{tabel} 2,028$ dengan tingkat signifikansi ($0,008 < 0,05$) maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat ditarik garis besar terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Raja Karya dapat dilihat bahwa nilai signifikan Profitabilitas adalah $0,190 > 0,05$. Diketahui Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,335 dan nilai t tabel sebesar 2,028. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Profitabilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan hipotesis ketiga ditolak, Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 41,2% variabel tersebut berpengaruh, Sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research was conducted on CV Raja Karya employees. With a sample size of 40 respondents collected using a questionnaire and the analysis techniques used were descriptive tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests using SPSS 26. The time of this research was from March- Completed in 2024. This type of research is quantitative

The results of this research are that partially the Organizational Culture variable does not have a positive and significant effect on employee performance at CV Raja Karya. The t test results show that Organizational Culture has a calculated t value of -0.208 and a probability value of 0.836. Because the calculated t is negative and smaller than the t table, namely $-0.208 < 2.028$ and the probability value is greater than $\alpha = 0.05$ ($0.836 > 0.05$), the first hypothesis (H1) is rejected. Partially, workload shows that the value of t.count on the Service Quality variable is 2.815 where t.count is greater than t.table, namely $t.count\ 2.815 > t.table\ 2.028$ with a significance level of ($0.008 < 0.05$), so H0 is rejected and Ha is accepted So it can be drawn that there is an influence between Workload and Employee Performance at CV Raja Karya. It can be seen that the significant value of Profitability is $0.190 > 0.05$. It is known that Job Satisfaction has a tcount value of 1.335 and a ttable value of 2.028. This means that it can be concluded that Profitability has a positive and insignificant effect on Employee Performance, so it can be said that the third hypothesis is rejected, the influence of Organizational Culture, Workload and Job Satisfaction is 41.2% of these variables are influential, the rest can be influenced by other factors that are not researched. in this research.

Keywords: *Organizational Culture, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RINGKASAN.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Budaya Organisasi.....	9
2.1.3 Beban Kerja.....	11

2.1.4. Kepuasan Kerja.....	13
2.1.5 Kinerja Karyawan	16
2.1.6 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Hubungan Antar Variabel	28
2.2.1 Hubungan Antar Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.2 Hubungan Antar Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.3 Hubungan Antar Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.4 Hubungan antar variabel gaya Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.3 Jenis Data Dan Sumber Data	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional	35
3.6.1 Definisi Variabel.....	35
3.6.2 Definisi Operasional	37
3.7 Proses Pengolahan Data.....	39
3.8 Metode Analisa Data.....	40
3.8.1 Uji Instrumen Data	40
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3 Analisa Data.....	42

3.9 Teknik Pengujian Hipotesis	43
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	43
3.9.2 Analisis Data	44
BAB IV PENYAJIAN, ANALISA DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Penyajian Data	45
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	45
4.1.2 Karakteristik Responden	45
4.2 Hasil Uji Analisis Data	48
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48
4.2 Uji Instrumen	53
4.2.1 Uji Validitas	53
4.2.2 Uji Reliabilitas	55
4.3 Analisis Data	55
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	55
4.4 Pembahasan	63
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
4.4.4 Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
4.5 Implikasi Penelitian	64
4.5.1 Budaya Organisasi	64
4.5.2 Beban Kerja	65
4.5.3 Kepuasan Kerja	66
4.6 Keterbatasan Penelitian	66
BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan CV Raja Karya Bulan Januari - April 2024	4
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan CV Raja Karya Periode Januari-Maret 2024	5
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 5 Kelas Interval	49
Tabel 4. 6 Tabel Pernyataan Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 4. 7 Tabel Pernyataan Variabel Beban Kerja	50
Tabel 4. 8 Tabel Uji Validitas	53
Tabel 4. 9 Tabel Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 10 Uji Normalitas	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolenieritas.....	57
Tabel 4. 12 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)	62
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Budaya Organisasi (XI)	74
Lampiran 2 Output Olah Data	82
Lampiran 3 Uji Reabilitas	86
Lampiran 4 Pengujian Hipotesis	89
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	91
Lampiran 6 Telah Menyelesaikan Penelitian	92
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi	93
Lampiran 8 Hasil Turnitin	94