

SKRIPSI

**PENGARUH *BUDAYA ORGANISASI, HUMAN RELATION* DAN
SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINO PARK PT. MAJU BATU BERSAMA DI BATU, JAWA TIMUR**



Oleh :

MARZOOCHI ACHMAD SAVIOLA
NBI : 1212100095

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

2025

SKRIPSI

**PENGARUH *BUDAYA ORGANISASI, HUMAN RELATION* DAN
SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINO PARK PT. MAJU BATU BERSAMA DI BATU, JAWA TIMUR**



Oleh :

Marzoochi Achmad Saviola

NBI : 1212100095

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
2025**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Marzoochi Achmad Saviola
NBI : 1212100095
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, *Human relation* dan
Supervisor support Terhadap Kinerja Karyawan Dino Park
Pt. Maju Batu Bersama Di Batu, Jawa Timur

Surabaya, ~~Revisi~~ 11 Desember, 2024

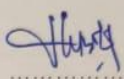
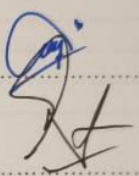
Mengetahui / Menyetujui
Pembimbing


Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Diperhatikan 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 :

TIM PENGUJI :

- | | | |
|---------------------------------------|-----------|--|
| 1. Dr. Ida Ayu Sri Brahmayanti, MM | - Ketua |  |
| 2. Dr. Angga Dutahatmaja, S.Kom., MM. | - Anggota |  |
| 3. Drs. Ec. Sigit Santoso, MM | - Anggota | |

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




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

Surat Pernyataan Anti Plagiat
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Marzoochi Achmad Savioia (L/P)
2. NBI : 1212100095
3. Fakultas : Ekonomi & Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3516081305020002
6. Alamat Rumah (KTP) : Jl. Gayamsuda no.46 RT/Rw 001/003 Nagasari Mangrove

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan
Supervisor Support Terhadap Kinerja Karyawan Dinopark
PT. Mayu Batu Bersama di Batu 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 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 Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, Jumat, 20 Desember 2024..

Yang Membuat

(.....Marzoochi Achmad Savioia.....)


METERAI
TEMPIL
02ANX181765404



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 : Marzoochi Achmad Saviola
NBI/ NPM : 1212100095
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, Human Relation Dan Supervisor Support Terhadap Kinerja Karyawan Dino Park Pt. Maju Batu Bersama Di Batu, Jawa Timur"

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (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

Dibuat di : Surabaya
Pada tanggal : 20 Desember 2024



(Marzoochi Achmad Saviola)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM selaku Pembimbing 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 ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
3. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA., CTA. 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. 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. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Dr. Ida Ayu Sri Brahmayanti, MM selaku ketua penguji, Dr. Angga Dutahatmaja, S.Kom., MM selaku penguji dan Drs. Ec. Sigit Santoso, MM 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 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 ini

7. Seluruh sahabat di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak membantu, memberi semangat dan doa serta bantuan dalam menjalani proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan menjadi penyemangat saya.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah "Orang berilmu tentu memiliki kepribadian tangguh, yang bisa membawa diri, keluarga dan orang lain menuju kebahagiaan, serta bernilai manfaat bagi sesama." Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk terus belajar

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, , 2025

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH *BUDAYA ORGANISASI*, *HUMAN RELATION* DAN *SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINO PARK PT. MAJU BATU BERSAMA DI BATU, JAWATIMUR

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan di Dino Park PT. Maju Batu Bersama, Batu, Jawa Timur. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, *budaya organisasi* yang kuat tidak hanya menjadi identitas kolektif, tetapi juga memberikan panduan perilaku bagi karyawan. Budaya yang harmonis mampu menciptakan stabilitas sosial dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis (*human relation*) memainkan peran penting dalam menjaga komunikasi yang efektif dan kerja sama tim. Dukungan supervisor (*supervisor support*) juga menjadi salah satu elemen kunci yang membantu karyawan mencapai potensi maksimal melalui motivasi, perhatian, dan bimbingan yang memadai. Namun, tantangan seperti inkonsistensi dalam penerapan nilai organisasi, kurangnya kolaborasi antar tim, dan dukungan supervisor yang belum merata di Dino Park memunculkan kebutuhan untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 80 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Budaya organisasi* menjadi landasan dalam membangun komitmen dan loyalitas karyawan, sementara *human relation* mendukung koordinasi dan komunikasi yang lancar antar individu. Di sisi lain, *supervisor support* memberikan kontribusi besar dalam menciptakan rasa percaya dan motivasi kerja melalui umpan balik dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Penelitian ini menemukan bahwa penguatan nilai-nilai *budaya organisasi*, peningkatan kualitas hubungan antar karyawan, dan optimalisasi peran supervisor mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Rekomendasi yang diberikan mencakup pengembangan program pelatihan yang lebih intensif untuk memperkuat penerapan nilai-nilai *budaya organisasi*, peningkatan mekanisme komunikasi untuk memperlancar hubungan interpersonal, dan

pelatihan khusus bagi supervisor untuk meningkatkan kemampuan dalam mendukung karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan Dino Park dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan karyawan, dan reputasi perusahaan sebagai destinasi wisata edukatif terkemuka. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor pariwisata, khususnya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui sinergi antara *budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support*.

Kata Kunci : *Budaya organisasi, Human relation, Supervisor support, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, HUMAN RELATIONS AND SUPERVISOR SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE DINO PARK PT. MAJU BATU BERSAMA IN BATU, JAWA TIMUR

This study aims to analyze the influence of organizational culture, human relations, and supervisor support on employee performance at Dino Park PT. Maju Batu Bersama, Batu, East Java. In a competitive business world, a strong organizational culture is not only a collective identity, but also provides behavioral guidance for employees. A harmonious culture is able to create social stability and increase productivity. In addition, harmonious interpersonal relationships (human relations) play an important role in maintaining effective communication and teamwork. Supervisor support is also one of the key elements that help employees achieve maximum potential through adequate motivation, attention and guidance. However, challenges such as inconsistency in the application of organizational values, lack of collaboration between teams, and uneven supervisor support at Dino Park led to the need to identify the influence of these three factors on employee performance.

This research uses a quantitative approach with a survey method involving 80 employees as respondents. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression. The results showed that organizational culture, human relations, and supervisor support partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. Organizational culture is the foundation in building employee commitment and loyalty, while human relations support coordination and smooth communication between individuals. On the other hand, supervisor support makes a major contribution in creating trust and motivation through feedback and attention to individual needs. This study found that strengthening the values of organizational culture, improving the quality of relationships between employees, and optimizing the role of supervisors can create a more productive work environment.

Recommendations include developing more intensive training programs to strengthen the application of organizational culture values, improving communication mechanisms to strengthen interpersonal relationships, and special training for supervisors to improve their ability to support employees. With these measures, Dino Park is expected to improve service quality, employee satisfaction, and the company's

reputation as a leading educational tourism destination. This research makes a significant contribution to the development of human resource management strategies in the tourism sector, especially in optimizing employee performance through synergies between organizational culture, human relations, and supervisor support.

Keywords: *Organizational Culture, Human relations, Supervisor support, Employee Performance*

RINGKASAN

PENGARUH *BUDAYA ORGANISASI*, *HUMAN RELATION* DAN *SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINO PARK PT. MAJU BATU BERSAMA DI BATU, JAWA TIMUR

Sektor pariwisata menjadi salah satu pilar utama perekonomian Indonesia, terutama melalui kontribusi destinasi wisata unggulan seperti Kota Batu, Jawa Timur. Dino Park, salah satu objek wisata di kota ini, mengombinasikan edukasi dan hiburan dalam konsep edutainment. Keberhasilan operasional Dino Park sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berkinerja tinggi. Dalam hal ini, *budaya organisasi*, hubungan antar individu (*human relation*), dan dukungan supervisor (*supervisor support*) menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari *budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support* terhadap kinerja karyawan Dino Park. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan SDM di perusahaan.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 karyawan Dino Park. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (*budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support*) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan ini dipilih untuk menghasilkan data konkret dan objektif.

Hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Budaya organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Supervisor support* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya *budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support* dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Budaya organisasi* yang kuat membantu menciptakan identitas bersama dan stabilitas sistem sosial di perusahaan. *Human relation* yang harmonis meningkatkan komunikasi dan partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dukungan supervisor yang optimal dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dalam penerapan nilai-nilai *budaya organisasi* yang belum merata, serta perlunya peningkatan hubungan interpersonal dan dukungan supervisor yang lebih konsisten. Penanganan terhadap tantangan-tantangan ini dapat membantu Dino Park meningkatkan kualitas layanan dan reputasinya sebagai destinasi wisata edukatif terkemuka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *budaya organisasi*, *human relation*, dan *supervisor support* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penguatan ketiga faktor ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan karyawan, serta membantu perusahaan mencapai visinya sebagai destinasi wisata edukatif terkemuka.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan SDM di sektor pariwisata dan dapat menjadi acuan bagi penelitian lanjutan di bidang yang serupa. Dengan implementasi langkah-langkah strategis yang direkomendasikan, Dino Park dapat memperkuat posisinya di industri pariwisata dan memberikan pengalaman terbaik bagi pengunjungnya.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, HUMAN RELATIONS AND SUPERVISOR SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE DINO PARK PT. MAJU BATU BERSAMA IN BATU, JAWA TIMUR

The tourism sector is one of the main pillars of the Indonesian economy, especially through the contribution of leading tourist destinations such as Batu City, East Java. Dino Park, one of the city's tourist attractions, combines education and entertainment in an edutainment concept. The successful operation of Dino Park is highly dependent on professional and high-performing human resources (HR). In this case, organizational culture, human relations, and supervisor support are important factors that influence employee performance.

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of organizational culture, human relations, and supervisor support on Dino Park employee performance. In addition, this research also provides strategic recommendations for HR management in the company.

The study used a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 80 Dino Park employees. Data were analyzed using multiple linear regression to evaluate the relationship between the independent variables (organizational culture, human relations, and supervisor support) and the dependent variable (employee performance). This approach was chosen to produce concrete and objective data.

The research results are as follows:

- 1. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.*
- 2. Human relations have a positive and significant effect on employee performance.*
- 3. Supervisor support has a positive but insignificant effect on employee performance.*
- 4. Imultaneously, the three variables have a significant influence on employee performance.*

The results of the study support previous theories that emphasize the importance of organizational culture, human relations, and supervisor support in improving employee performance. A strong organizational culture helps create a shared identity and social system stability in the company. Harmonious human relations improve communication and employee participation in achieving organizational goals. Optimal supervisor support can encourage employees to contribute better.

However, the study also identified challenges in the uneven application of organizational culture values, as well as the need for improved interpersonal relationships and more consistent supervisory support. Addressing these challenges could help Dino Park improve its service quality and reputation as a leading educational tourism destination.

This study shows that organizational culture, human relations, and supervisor support have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Strengthening these three factors is expected to increase employee productivity and service quality, and help the company achieve its vision as a leading educational tourism destination.

This research makes an important contribution to HRM in the tourism sector and can serve as a reference for further research in similar areas. With the implementation of the recommended strategic measures, Dino Park can strengthen its position in the tourism industry and provide the best experience for its visitors.

DAFTAR ISI

Halaman Cover Dalam	i
Lembar Persetujuan dari Dosen Pembimbing	ii
Lembar Pengesahan Ujian Skripsi	iii
Surat Pernyataan Anti Plagiat	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 <i>Budaya organisasi</i>	5
2.1.2.1 Pengertian <i>Budaya organisasi</i>	5
2.1.2.2 Fungsi <i>Budaya organisasi</i>	6
2.1.2.3 Indikator <i>Budaya organisasi</i>	7

2.1.3 <i>Human relation</i>	8
2.1.3.1 Pengertian <i>Human relation</i>	8
2.1.3.2 Indikator <i>Human relation</i>	8
2.1.3.3 Manfaat <i>Human relation</i>	10
2.1.4 <i>Supervisor support</i>	10
2.1.4.1 Pengertian <i>Supervisor support</i>	10
2.1.4.2 Karakteristik Persepsi <i>Supervisor support</i>	10
2.1.4.3 Indikator <i>Supervisor support</i>	11
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.5.1 Pengertian kinerja Karyawan	11
2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.6 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Hubungan antara Variabel	16
2.2.1 Hubungan antara <i>Budaya organisasi</i> dan Kinerja Karyawan.....	16
2.2.2 Hubungan antara <i>Human relation</i> dengan Kinerja Karyawan	17
2.2.3 Hubungan antara <i>Supervisor support</i> dengan Kinerja Karyawan.....	17
2.2.4 Hubungan antara <i>Budaya organisasi Human relation</i> dan <i>Supervisor support</i> dengan Kinerja Karyawan	18
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Desain Penelitian	21
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.2.1 Tempat Penelitian	21
3.2.2 Waktu Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data.....	21

3. 4 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.4.1 Populasi Penelitian	22
3.4.2 Sampel Penelitian.....	22
3. 5 Teknik Pengumpulan Data	22
3. 6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional	22
3.6.1 Definisi Variabel	22
3.6.2 Definisi Operasional.....	23
3. 7 Proses Pengolahan Data.....	26
3. 8 Metode Analisis Data.....	26
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.8.1.1 Uji Validitas	26
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	27
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	27
3.8.2.1 Uji Multikolonieritas	27
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	27
3.8.2.3 Uji Normalitas.....	28
3.8.3 Analisis Regresi Linier Bergandda	28
3. 9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	29
3.9.1 Uji F (simultan).....	29
3.9.2 Uji T (parsial).....	29
3.9.3 Koefisien Determinan (R_2)	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1 Profil Perusahaan	31
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	31
4.1.2.1 Visi Perusahaan	31
4.1.2.2 Misi Perusahaan	31

4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	32
4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden	33
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	33
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	34
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel <i>Budaya organisasi</i> (X1).....	35
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Human relation</i> (X2).....	36
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel <i>Supervisor support</i> (X3)	36
4.2.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	37
4.3 Uji Instrumen.....	38
4.3.1 Uji Validitas	38
4.3.2 Uji Reliabilitas	39
4.4 Analisis Data	40
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	40
4.4.1.1 Uji Uji Normalitas	40
4.4.1.2 Uji Multikolonieritas	41
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	42
4.4.2 Pengujian Regresi Linier Berganda	43
4.5 Pengujian Hipotesis	44
4.5.1 Uji Secara Parsial (uji t)	44
4.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	46
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	46
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	47
4.6.1 Pengaruh <i>Budaya organisasi</i> Terhadap Kinerja Karyawan	47

4.6.2 <i>Human relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.6.3 <i>Supervisor support</i> Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.6.4 Pengaruh <i>Budaya organisasi, Human relation</i> dan <i>Supervisor support</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.7 Implikasi Penelitian	49
4.8 Keterbatasan Penelitian	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	19
Gambar 4. 1 Struktur Kepengurusan	32
Gambar 4. 2 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual	41
Gambar 4. 3 Scatterplot	42

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	33
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	34
Tabel 4. 4 Analisis Deskripsi Variabel <i>Budaya organisasi</i>	35
Tabel 4. 5 Analisis Deskripsi Variabel <i>Human relation</i>	36
Tabel 4. 7 Analisis Deskripsi Variabel <i>Supervisor support</i>	36
Tabel 4. 8 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 4. 9 Uji Validitas	38
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4. 11 Uji Normalitas	40
Tabel 4. 12 Uji Multikolonieritas	41
Tabel 4. 13 Uji Glesjer	43
Tabel 4. 14 Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4. 15 Uji T.....	45
Tabel 4. 16 Uji F.....	46
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi (R^2)	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Karakteristik Responden	57
Lampiran 2 : Hasil Kuisisioner	60
Lampiran 3 : Kuisisioner	72
Lampiran 4 : Uji Validitas	78
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas	82
Lampiran 6 : Uji Instrumen dan Uji Hipotesis	83
Lampiran 7 : Surat Persetujuan melakukan penelitian dari objek penelitian	88
Lampiran 8 : Foto copy kartu bimbingan.....	89
Lampiran 9 : Tabel Uji T dan Uji F.....	89
Lampiran 10 : Hasil Turnitin	89