

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. BANK SUMUT
KANTOR CABANG TEMBUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : MUHAMMAD ANGGUN RAMADANI
NPM : 1605160633
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 11 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

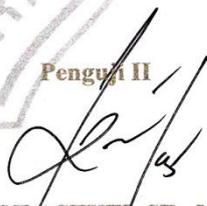
Nama : MUHAMMAD ANGGUN RAMADANI
N P M : 1605160633
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI
PT.BANK SUMUT KANTOR CABANG TEMBUNG
Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(HANIFA JASNIN, SE., M.Si)

Penguji II

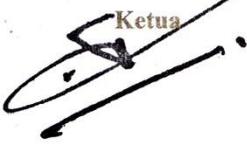

(RINI ASTUTI, SE., M.M)

Pembimbing


(MUHAMMAD ARIF, SE., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua


(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

Sekretaris


(Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ANGGUN RAMADANI
N.P.M : 1605160633
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT.
BANK SUMUT KANTOR CABANG TEMBUNG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Anggun Ramadani
NPM : 1605160633
Dosen Pembimbing : Muhammad Arif, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Tembung

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perlu Penekanan Masalah Penelitian	18/1 2021	
Bab 2	Cara Penulisan Sitasi masih tidak tepat Perlu Perbaikan, referensi yang digunakan sebaiknya langsung ke-sumber primer	28/4 2021	
Bab 3	Perbaiki cara Penulisan kutipan	17/6 2021	
Bab 4	Menambahkan Data uji validitas	13/8 2021	
Bab 5	Perbaiki Kesimpulan dan Saran	26/8 2021	
Daftar Pustaka	Perbaiki maulana	26/8 2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Aday meja hijau	4/9 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Arif, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD ANGGUN RAMADANI
NPM : 1605160633
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA
PANDEMI COVID-19 DI PT.BANK SUMUT
KANTOR CABANG TEMBUNG

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data – data laporan keuangan dalam skripsi dan data – data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data – data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil plagiat karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD ANGGUN RAMADANI

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Tembung

Muhammad Anggun Ramadhan
Program Studi Manajemen

Email: Muhammadanggunramadhan@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karawan Bank Sumut Kc Tembung pada Masa Pandemi Covid 19. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner/angket yang dibagikan kepada seluruh karyawan bank sumut kantor cabang tembung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden dengan perincian perhari 10-11 orang selama 5 hari. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS (Statistic Package For The Social Sciences)* versi 22.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai original sampel 0.414 dan nilai P-Values $0.004 < 0.05$ maka secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung. Hasil pengujian lingkungan memiliki nilai original sampel 0.172 dan nilai P-Values $0.225 > 0.05$ maka secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung pada masa pandemic covid 19 Hasil penelitian motivasi memiliki nilai original sampel 0.340 dan nilai P-Values $0.041 < 0.05$ maka secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung. Dan budaya organisasi, lingkungan kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid 19 di pt bank sumut kantor cabang tembung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Motivation on Employee Performance during the Covid 19 Pandemic Period at PT. Bank Sumut Tembung Branch Office

Muhammad Anggun Ramadhan
Management Study Program

Email: Muhammadanggunramadhan@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Organizational Culture, Work Environment and Motivation on the Performance of Bank Sumut Kc Tembung employees during the Covid 19 Pandemic. This research method used a quantitative approach and data collection techniques using questionnaires/questionnaires distributed to all employees of Bank Sumut. tembung branch office. The number of samples used in this study were 53 respondents with details of 10-11 people per day for 5 days. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) software version 22.0 for windows. Based on the results of the study, it shows that organizational culture has an original sample value of 0.414 and a P-Values value of 0.004 <0.05, so partially organizational culture has an effect on the performance of Bank Sumut kc tembung employees. The results of environmental testing have an original sample value of 0.172 and a P-Values value of 0.225 > 0.05, so partially the work environment has no effect on the performance of North Sumatra kc Tembung bank employees during the covid 19 pandemic. The results of the motivation study have an original sample value of 0.340 and a P-Values value of 0.041 < 0.05 then partially motivation has an effect on the performance of bank employees of North Sumatra kc tembung. And organizational culture, work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance during the covid 19 pandemic at pt bank sumut tembung branch office.

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahil'alamina segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Proposal. Proposal ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Bank Sumut KC Tembung”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Proposal ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun proposal ini dengan sebaik-baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat Proposal.

Dalam penulisan Proposal ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada Ayahanda Jumadi dan Ibunda tercinta Ngatini yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Arif S.E. M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih kepada teman saya Ahmad Ryan Fahrozi yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini
11. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

13. Terima kasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhir kata Penulis berharap semoga Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti, Amin Ya Rabbal'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September,2021

Penulis

MHD ANGGUN RAMADANI
NPM : 1605160633

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis.....	13
2.1.1. Kinerja	13
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.3. Tujuan Kinerja.....	17
2.1.1.4. Indikator Kinerja	20
2.1.2. Budaya Organisasi.....	23
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	23
2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	25
2.1.2.3. Jenis-Jenis Budaya Organisasi	27
2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi	30
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	32
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	34
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	40
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	43
2.1.4. Motivasi.....	47
2.1.4.1. Pengertian Motivasi.....	47
2.1.4.2. Faktor-faktor Motivasi	49
2.1.4.3. Tujuan Motivasi Motivasi	51
2.1.4.4. Indikator Motivasi	53
2.2 Kerangka Konseptual	58
2.3. Hipotesis	62
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	64
3.2 Deifinisi Operasional	64
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	67
3.4 Populasi dan Sampel	67
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.6 Teknik Analisis Data.....	71
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian	78
4.1.1 Deifinisi Operasional	79
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	80
4.2 Analisis Data	85
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	85
4.2.2 Regresi Linier Berganda	89
4.2.3 Uji Hipotesis.....	90
4.3 Pembahasan.....	95
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	100
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	65
Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian	67
Tabel 3.3 Skala Likert	69
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	70
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	71
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	71
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi	72
Tabel 4.1 Skala Likert	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi	82
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja	83
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi	84
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4.10 Uji-t	91
Tabel 4.11 Uji-f (Simultan)	93
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R Square)	95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Pengaruh Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19.....	2
Gambar 1.2 Grafik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	4
Gambar 1.3 Grafik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	5
Gambar 1.4 Grafik Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	7
Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	62
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	73
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f)	74
Gambar 4.1 Uji Normalitas	86
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram	86
Gambar 4.3 Uji Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatter Plot.....	88
Gambar 4.4 Uji Hipotesis 1.....	92
Gambar 4.5 Uji Hipotesis 2.....	92
Gambar 4.6 Uji Hipotesis 3.....	93
Gambar 4.7 Uji Hipotesis 4.....	94

BAB 1

PENDAHULUAN

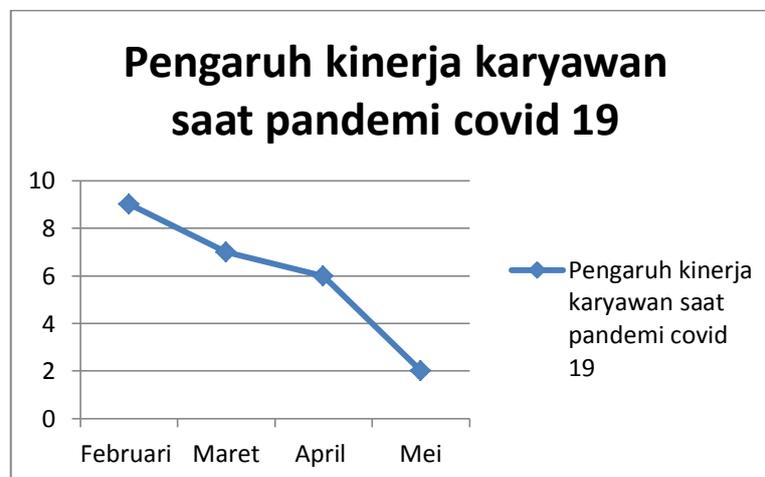
1.1. Latar belakang

Industri perbankan pada era global ini diwajibkan harus mengedepankan kemampuan kualitas sumber daya manusia, persaingan antar bank yang terjadi saat ini juga semakin ketat dan setiap bank masing-masing mempunyai strategi sendiri di dalam peningkatan kualitas layanan mereka apalagi didalam masa pandemi covid 19 setiap perusahaan baik itu perbankan atau lainnya diharuskan selalu melakukan pembangunan dan peningkatan disegala bidang kehidupan baik pembangunan material maupun spiritual termasuk di dalamnya sumber daya manusia. Salah satu faktor yang menunjang pembangunan atau peningkatan sumber daya manusia yaitu melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan sebagai prioritas utama dan pemberian lingkungan kerja yang baik serta didukung dengan motivasi maka dengan itu diharapkan bank sumut dapat memberikan sumber daya manusia yang berkualitas guna menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai tingkat kinerja yang menjadi target perusahaan.

Bank sumut sendiri adalah salah satu perusahaan besar yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Laju pertumbuhan bank sumut dari tahun ke tahun juga menunjukkan perkembangan yang signifikan yang dapat dilihat dari kinerja dan prestasi yang diperoleh dari tahun ke tahun yang menjadikan bank sumut menjadi sebuah bank yang profesional dan tangguh yang didukung juga dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank sumut saat ini. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka bank sumut dapat menjalankan kegiatan usahanya dengan

baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan terutama industri perbankan. Bank sumut dalam mengelola sumber daya manusia harus mampu menggerakkan karyawannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka dari itu bank sumut diharuskan memahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para karyawan adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Pada masa pandemi saat ini kinerja karyawan menjadi tidak stabil yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan khususnya di masa pandemi. Penurunan kinerja karyawan terjadi pada masa-masa awal pandemi dimana saat itu terjadi kekhawatiran yang besar terhadap covid 19. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel pengaruh kinerja karyawan dibawah.



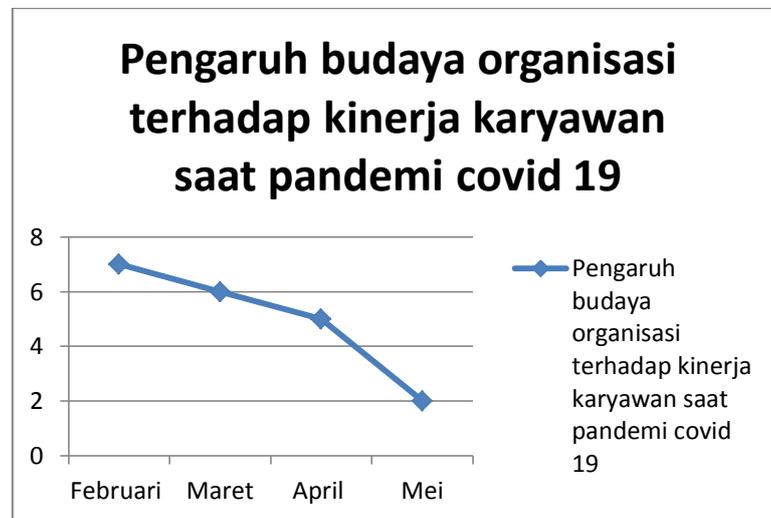
Gambar 1.1

Pengaruh Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19

Kinerja karyawan Bank Sumut Kc Tembung yang terjadi pada februari sampai mei mengalami penurunan yang signifikan yang diakibatkan oleh adanya pandemi covid 19, berbagai macam aspek menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan seperti budaya organisasi kerja pada saat pandemi yang berubah, lingkungan kerja yang kurang baik dan minimnya motivasi yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan pada saat covid 19 terjadi. Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi meskipun saat ini berada didalam situasi pandemi covid 19 hal tersebut guna untuk pengembangan perusahaan menjadi lebih baik. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan dalam situasi apapun. Kinerja karyawan diperlukan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Terutama kinerja karyawan yang berada pada PT.Bank Sumut Kc Tembung, karyawan yang bekerja di bank tersebut di tuntut untuk memberikan kinerja terbaiknya agar perusahaan dapat berkembang di tengah persaingan dengan bank-bank lain. Karyawan dituntut tetap sigap siaga dalam segala kondisi terutama pada era kondisi wabah *covid* 19 ini. Karyawan yang bekerja tetap masuk ke kantor dan beberapa bekerja dari rumah guna menjaga berkurangnya penyebaran virus tersebut

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Suwati, hal 43, 2013)

Kinerja karyawan tidak lepas dari pengaruh budaya organisasi, budaya organisasi dapat merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri.

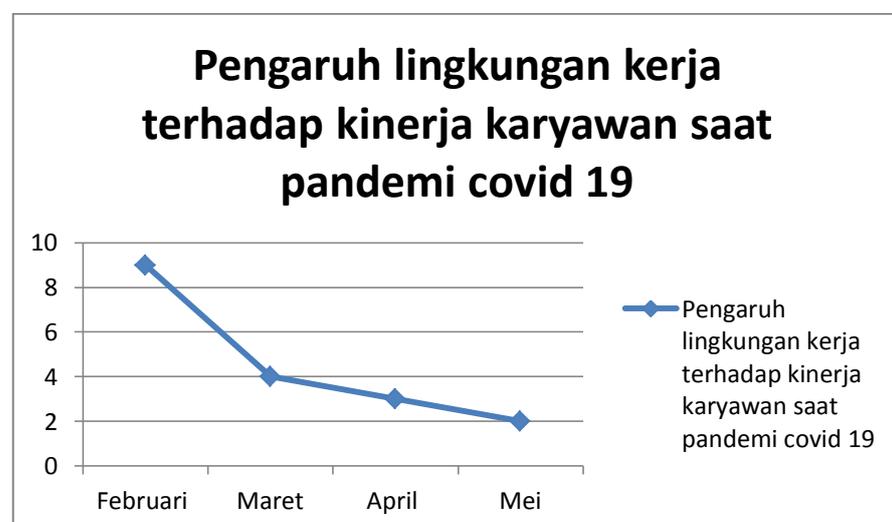


Gambar 1.2
Grafik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada saat pandemic Covid 19 dapat dilihat dalam tabel bahwa saat bulan februari sampai meiterjadi penurunan nilai budaya organisasi yang di sebabkan kepanikan karyawan disaat pandemi covid 19, banyak karyawan yang tidak masuk atau takut untuk bertemu dengan orang lain di dalam lingkungan perusahaan pada saat terjadi pandemi virus covid 19, sebagian karyawan juga memilih untuk bekerja dari rumah sesuai dengan intruksi dari atasan perusahaan. Budaya organisasi yang positif diperlukan agar menjaga pola pikir karyawan selalu positif di dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pelayan masyarakat karena aura yang positif dari para karyawan bank sumut sangat diperlukan untuk menjaga persepsi dari konsumen bank sumut tersebut. Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang

negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan. Menurut (Akbar, hal.12, 2013) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Serta salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh kantor Bank Sumut Kc Tembung ini agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kenyamanan saat bekerja terutama saat pandemi covid 19 terjadi karena lingkungan kerja menjadi salah satu daya pendobrak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Berikut adalah grafik lingkungan kerja di PT. Bank Sumut Kc Tembung pada saat pandemi mulai dari bulan februari sampai mei.

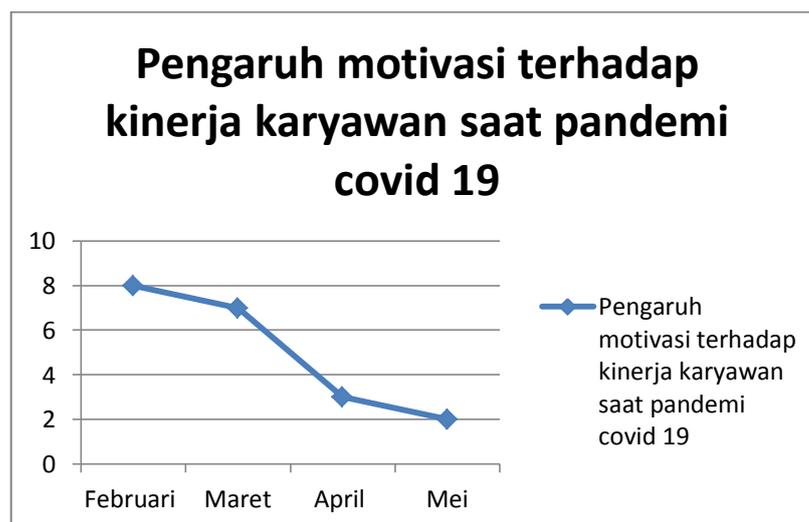


Gambar 1.3
Grafik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terjadi penurunan lingkungan kerja pada saat bulan februari sampai meidimana kurangnya peralatan protokol kesehatan dan banyaknya konsumen ataupun karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan serta kurang nyaman nya lingkungan tempat karyawan bekerja seperti kurangnya *handsanitizer*di dalam perusahaan sehingga menyebabkan meningkatnya resiko penyebaran virus covid 19. Perusahaan harus dituntut untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja karena peningkatan tersebut juga sekaligus meningkatkan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja yang baik yang mereka harapkan dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang baik dari aspek lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Lingkungan kerja juga tidak hanya berpengaruh teradap karyawan Bank Sumut tetapi juga akan berpengaruh kepada pengunjung yang mengunjungi bank tersebut. Bank sumut sendiri sebelumnya sudah menetapkan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan protocol kesehatan seperti adanya pembatasan jumlah pengunjung dan menjaga jarak serta memakai masker setiap konsumen maupun karyawan bank itu sendiri. Hal ini dikarenakan agar bank sumut kc tembung mendapatkan persepsi yang baik, karena persepsi yang baik dari konsumen juga sangat diperlukan agar selalu menjaga nama baik perusahaan terutama pada bank sumut kc tembung ini. Lingkungan kerja merupakan

salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Suratman Hadi, hal.2, 2019).

Selain lingkungan kerja yang baik motivasi jugasangatdiperlukanolehparakaryawan agar mencapaikinerjaterbaiknya. Motivasi yang diberikan bisa berupa hadiah maupun masukan-masukan positif dari atasan agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh. Dalam hal ini Bank Sumut Kc tembung selalu memberikan motivasi kepada karyawan, terbukti motivasi tersebut meningkatkan kinerja karyawan di Bank sumut dengan grafik sebagai berikut ini.



Gambar 1.4
Grafik Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang minim diberikan oleh atasan pada saat pandemi covid 19 membuat karyawan di PT. Bank Sumut Kc Tembung kurang mendapat

dorongan atau semangat di dalam bekerja. Hal tersebut berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Dimana saat ini motivasi sangat perlu di beri kepada karyawan, motivasi bisa berupa hadiah atau masukan-masukan positif dan penyemangat oleh seorang atasan perusahaan. Dengan adanya motivasi yang terus dilakukan oleh seorang atasan terhadap para karyawan yang bekerja di Bank Sumut Kc Tembung, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik dan tetap profesional kepada setiap konsumen meskipun di masa yang sulit seperti pandemi covid 19 pada saat ini agar marwah perusahaan tetap terjaga di mata konsumen

Menurut (Suwati, hal. 43, 2013) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Agar semakin terwujudnya tujuan perusahaan maka pimpinan harus sering memberikan motivasi terhadap karyawan nya.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Bank Sumut kc Tembung maka didapati beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti, masih kurangnya jiwa sosial pada karyawan dan itu mengakibatkan kurangnya interaksi yang hangat sesama karyawan dan juga masih adanya karyawan yang melakukan aktivitas di luar kerjanya seperti merokok di luar kantor. Dengan diberikannya pelatihan dan

arahan pada pimpinan terhadap karyawannya maka akan terbentuknya budaya yang harmonis diantara para karyawannya.

Kemudian ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan seperti,ruangan yang cukup sempit untuk karyawan bekerja dan lingkungan di sekitar luar halaman yang kurang bersih. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya pada motivasi yaitu kurang nya motivasi yang di berikan pada pimpinan terhadap karyawannya sehingga inovasi yang di dapat karyawan dalam bekerja tidak maksimal.

Dari latar belakang ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Bank Sumut kc Tembung yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Bank Sumut KC Tembung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat di identifikasikan pada PT. Bank Sumut kc Tembung adalah:

1. Kurangnya jiwa sosial yang tinggi akan saling mengingatkan di saat pandemi sehingga mengakibatkan interaksi yang kurang hangat dan hubungan keharmonisan antara sesama karyawan dan adanya pembiaran terjadi kerumunan sehingga menyebabkan resiko penyebaran covid 19
2. Lingkungan kerja pada beberapa PT. Bank Sumut kc Tebung memerlukan banyak pembenahan, seperti minimnya ruangan yang nyaman untuk

karyawan bekerja dan kurang bersihnya lingkungan disekitar luar halaman serta perlunya tambahan alat-alat untuk protokol kesehatan dan masker untuk para karyawan

3. Karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan berupa reward ataupun masukan-masukan positif pada masa pandemi covid 19 ini sehingga menurunnya potensi dan inovasi pada karyawan.
4. Kurangnya kinerja karyawan disebabkan karena adanya pandemi covid 19 dan kurangnya keharmonisan di dalam bekerja yang disebabkan dari factor-faktor termasuk budaya organisasi, lingkungan tempat kerja, dan motivasi dari atasan

1.3.Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 diPT. Bank Sumut kc Tembung.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT. Bank Sumut kc Tembung?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 diPT. Bank Sumut kc Tembung?

- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT. Bank Sumut kc Tembung?
- d. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemicovid 19 diPT.Bank Sumut kc Tembung?

1.5.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 diPT. Bank Sumut kc Tembung
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 diPT. Bank Sumut kc Tembung
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT. Bank Sumut kc Tembung
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT. Bank Sumut kc Tembung

1.6.Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

- a. ManfaatTeoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja dan

motivasi pada masa pandemi covid 19 diPT. Bank Sumut ke Tembung.

- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa/i, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu penunjang berhasilnya tujuan dari sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan menghasilkan sebuah produktivitas yang baik di dalam bekerja, dan jika kinerja dari karyawan hasilnya baik perusahaan juga turut mendapatkan hasil yang baik juga karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri

Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Sitepu, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Menurut (Rahmawanti et al., 2014) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”(Suwati, 2013).

Hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya sehingga membentuk sebuah kinerja yang memuaskan dari seorang karyawan yang didukung dengan kemampuan dan kompetensi, motivasi serta kepentingan tertentu

Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Liyas & Primadi, 2017)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi(Tampi, 2014)

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya(Murti & Srimulyani, 2013).

Kontribusi pegawai terhadap perusahaan meliputi kualitas output yang didalamnya termasuk kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif pegawai terhadap perusahaan terutama kinerja kontribusi pegawai pada PT. Bank Sumut

KC Tembung dimana pegawai diharuskan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

2.1.1.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Didalam bekerja sebagai seorang karyawan tentunya banyak terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan itu sendiri didalam bekerja faktor-faktor tersebut biasanyaakan mempengaruhi dari kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat dua Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Murti & Srimulyani, 2013)

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi

Adapun penjelasannya adalah:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut (Sofyan, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Faktor finansial.

Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

2. Faktor non finansial

Faktor non finansial meliputi lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Seorang karyawan harus harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang kinerja menurut (Budianto & Katini, 2015) yaitu :

1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan . kemampuan, latar belakangkeluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lainya.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut steers dikutip dalam (Tampi, 2014) yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau penjabaran peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Adapun factor lain menurut (Salbiyah & Mahardhika, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
3. Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor Sistem; meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

5.1.1.3. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan atau melatih kemampuan karyawan menjadi lebih bagus, baik dari segi prestasi maupun dalam hal lain agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bias terpenuhi dengan karyawan yang

mahir dibidangnya. Tujuan kinerja karyawan juga digunakan untuk mengetahui bagaimana hasil yang diperlukan oleh perusahaan. (Ruky, 2006) menyatakan bahwa ada sejumlah tujuan yang dapat dicapai oleh perusahaan atau organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan. Baik secara individu maupun kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potesinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun tujuan kinerja menurut (Purnamasari & Widya, 2021, hal 23) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi
2. Mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan
3. Mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai pegawai sebagaimana proses yang terintegrasi fungsi manajemen kerja
4. Mendorong perubahan yang lebih berorientasi pada peningkatan kinerja
5. Menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja sebagai landasan bagi pemberian imbalan
6. Menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja
7. Memfokuskan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan pegawai dan manajer untuk membuat kesepakatan tentang pengembangan

Serta tujuan kinerja menurut (Rivai, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kerja

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu, melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang di butuhkan oleh perusahaan

Menurut(Rahmawanti et al., 2014)kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan

Sedangkan menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019, hal 37) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kinerja komitmen dengan kemandirian

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Tampi, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari

Serta indicator kinerja karyawan menurut (Salbiyah & Mahardhika, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, dengan pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Adapun indicator kinerja menurut (Sutanta & Fahmi, 2019) adalah sebagai berikut:

1. tanggung jawab
2. Kesetiaan
3. Hasil kerja
4. Kepemimpinan
5. Kejujuran
6. Ketaatan
7. Kerjasama
8. Prakarsa

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasai

Budaya organisasi didalam setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari faktor daerah tempat perusahaan itu berdiri maupun orang-orang yang ada didalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang baik akan mengasilkan seorang karyawan yang mempunyai moral yang baik juga, karena budaya

organisasi sangat mempengaruhi bagaimana sikap dari seorang karyawan itu sendiri

Budaya organisasi menurut(Arianty, 2014) adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi di setiap perusahaan memiliki system-sistemnya tersendiri, masing-masing sitem budaya organisasi memiliki kelebihan dan kekurangannya tersendiri dan tidak di setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang sama yang dianut oleh karyawan suatu perusahaan tersebut

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku (Koesmono, 2005).

Budaya organisasi terbentuk dari filsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang sudah ada sejak perusahaan tersebut didirikan. Budaya organisasi tersebut akan terintegrasi dengan setiap karyawan dengan sehingga menghasilkan sebuah kerja tim yang sejalan dengan yang di cita-citakan perusahaan

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.(Akbar, 2013).

Suatu kelompok yang didalamnya sudah terdapat budaya organisasi yang sudah dijalankan sejak lama oleh perusahaan memiliki satu perasaan, pikiran dan reaksi yang sama terhadap lingkungan yang berada di sekitar mereka maupun di lingkungan yang beraneka ragam

Organizational culture is a constellation overview of beliefs, customs, values, norms of behavior, regulates the activity pattern and dab organizational action, and describe patterns of implicit , behavioral, and which widened the emotions that arise in the characteristics of the organization (Arif, 2019)

Menurut (Muis et al., 2018) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Setiap anggota organisasi memiliki satu tujuan yang sama didalam sebuah kelompok sehingga masing-masing dari seorang karyawan yang tergabung didalam sebuah kelompok organisasi yang didalamnya terdapat budaya organisasi memiliki jalan yang sama dalam memecahkan masalah maupun dalam menagmbil keputusan

2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai fungsi-fungsi tersendiri didalam memajukan sebuah organisasi, fungsi-fungsi tersebut bertujuan untuk mendapatkan seorang karyawan yang memiliki pola pikir yang positif didalam memajukan sebuah perusahaan agar lebih dapat berkembang seiring dengan berkembanya zaman.

Terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi yaitu salah satunya adalah Menurut (Muis et al., 2018) fungsi budaya organisasi untuk:

1. Memberikan sense of identity kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
3. Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
4. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
5. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
6. Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

Serta menurut (Moeljono, 2015, hal 16) budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar yaitu adalah sebagai berikut:

1. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota
3. Memperkuat nilai-nilai dalam organisasi
4. Mekanisme kontrol atas perilaku

Menurut (Sutrisno, 2011) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain

2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut (Silalahi, 2021, hal 48-49) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki peran yang kuat dalam mendefinisikan batasan-batasan yang sangat beraarti agar dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya
2. Akan membantu dalam menciptakan rasa identitas bagi seluruh anggota organisasi
3. Akan lebih mendorong anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi mereka
4. Membantu meningkatkan stabilitas sistem sosial
5. Dapat menjadi mekanisme akal dan kontrol yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan

2.1.2.3. Jenis dan Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbagi menjadi beberapa jenis, masing-masing jenis dari budaya organisasi tersebut memiliki pola dan cara tersendiri didalam memoles karyawannya untuk lebih baik dan berkembang didalam kegiatan operasional perusahaan

Budaya organisasi secara umum terbagi menjadi tiga jenis. Menurut (Arianty, 2014) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
2. Budaya pasif- defensif Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.
3. Budaya agresif defensif Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut (Sutrisno, 2011) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya organisasi menurut (Tika, 2010) yaitu adalah sebagai berikut ini:

1. Sebagai batasan pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan
5. Sebagai integrator
6. Membentuk perilaku bagi karyawan
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi.

Budaya organisasi meliputi garis-garis pedoman yang kukuh yang membentuk perilaku (Tika, 2010), mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi yaitu:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang
4. Budaya merupakan perekat sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi bertujuan untuk mencari tau bagaimana karakteristik yang diperlukan didalam sebuah budaya organisasi, sehingga dapat ditemukan hasil yang baik didalam budaya organisasi tersebut.

Terdapat tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi dalam (Arianty, 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Sulaksono, 2015, hal 14-15) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif dalam memperhitungkan resiko. Artinya setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif pada setiap permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melakukan tugasnya
3. Berorientasi pada hasil yang dicapai. Supervisi seorang manajer pada setiap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka
4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya

5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi ini hanya dapat bisa dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan kesehatan ahli gizi

Adapun indicator budaya organisasi menurut (Eki Saputra, 2017) yaitu adalah:

1. Hubungan antar manusia dengan manusia, yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi
2. Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya
3. Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya

Serta indikator budaya organisasi menurut (Baan, 2015) adalah sebagai berikut ini:

1. Kepercayaan antar sumber daya manusia
2. Deskripsi yang jelas dari hak dan kewajiban
3. Ekspektasi akan masa depan

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pekerja melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung tentu akan mendorong sebuah kinerja dari para karyawan menjadi sangat baik dimanapun dia bekerja.

Menurut (Sofyan, 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seorang pekerja didalam menjalankan tugas-tugasnya yang meliputi semua aspek yang dapat mempengaruhi seorang karyawan didalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pekerja.

Menurut (Rahmawanti et al., 2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja termasuk didalamnya terdapat alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh pekerja tersebut serta metode kerja dan pengaturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat dimana seorang tersebut bekerja.

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. (Budianto & Katini, 2015).

Lingkungan kerja juga sebagai kekuatan untuk mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasinya maupun kinerjanya didalam perusahaan.

Menurut (Sitinjak, 2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik memberikan pengalaman dan kepuasan terhadap seorang pekerja didalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai tujuan perusahaan dengan meningkatnya kinerja dari sebuah lingkungan yang baik.

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja.(Hanafi & Yohana, 2017)

Semua aspek yang berada dilingkungan tempat seorang karyawan atau pekerja bekerja memberikan dampak psikologi, fisik, mental dan lingkungan social terhadap seorang karyawan, sehingga dibutuhkan lingkungan yang baik agar tercapai kinerja yang baik

2.1.3.2.Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai factor-faktor didalam tercapainya efektivitas dalam bekerja dan terbentuknya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, factor-faktor tersebut dapat berupa hal-hal yang ada didalam tempat bekerja ataupun factor-faktor non fisik yang dapat memberikan semangat didalam bekerja.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Sofyan, 2013)

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Sedangkan dalam (Budianto & Katini, 2015) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperature ditempat kerja Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menmenyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan meneimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha

untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sikrulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga karena dalam janka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehinga kinerja meningkat.
6. Bau tidak sedap Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
8. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu adanya keberadaan diperhatikan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut (Sofyandi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor Lingkungan Eksternal, terdiri dari:
 - a. Mengamati perubahan lingkungan
 - b. Mengevaluasi dampak perubahan lingkungan
 - c. Mengambil langkah-langkah proaktif
 - d. Memperoleh dan menganalisis umpan balik
2. Faktor Lingkungan Internal, terdiri dari
 - a. Serikat kerja
 - b. Informasi

- c. Budaya karakteristik organisasi
- d. Konflik-konflik internal.

Serta menurut(Sedarmayanti, 2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
2. Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi atau tata letak Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan

selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bertujuan untuk memastikan segala kegiatan yang berkaitan dengan kerja pegawai dapat tercapai dan terpenuhi sehingga terbentuk suatu kinerja karyawan yang tinggi serta efektif didalam memajukan sebuah perusahaan.

Terdapat enam tujuan lingkungan kerja guna menambah rasa nyaman didalam bekerja. Menurut(Surajiyono et al., 2020, hal 53-54) tujuanpenyediaan lingkungan kerja yaitu :

1. Meningkatkan efisiensi. Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk atas efisiensi kerja karyawan.
2. Meningkatkan kesehatan. Kesehatan karyawan kantor antara lain dipengaruhi debu, pencahayaan yang buruk mempengaruhi penglihatan, suara yang berlebih memiliki efek pada syaraf pendengaran.
3. Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja. Ketika para karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain.
4. Mengurangi kelelahan. Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi kerja yang baik tidak di sediakan.

5. Meningkatkan semangat staf. lingkungan kinerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan. Penyediaan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
6. Melindungi peralatan kantor dan arsip. Beberapa peralatan mahal seperti komputer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula arsip harus dijaga dari kebakaran. Oleh karena itu kondisi fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip.

Adapun tujuan lingkungan kerja seperti menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat (Arep, Ishak, & Tanjung, 2003). Adapun tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
2. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
3. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
4. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
5. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Menurut (Arep et al., 2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan

dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Serta menurut (Bangun, 2012)terdapat beberapa teori manfaat lingkungan kerja sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.3.4.Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja digunakan untuk mengetahui kriteria-kriteria dari lingkungan kerja tersebut agar perusahaan dapat mengetahui hal apa yang dibutuhkan karyawan dalam mencapai puncak kinerja yang efektif didalam bekerja. Menurut(Surajiyo,2020) terdapat enam Indikator Lingkungan Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang di peroleh seorang karyawan datangnya dari rekan – rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis.

2. Tingkat kebersihan lingkungan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Serta indikator lingkungan kerja menurut (Fadillah, W, & Budiarmo, 2013) adalah sebagai berikut:

1. fasilitas kerja, Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
2. tata ruang/ dekorasi tempat kerja, itu adalah penentuan kebutuhan ruang untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap dibutuhkan bagi pelaksanaan kerja di perkantoran.
3. Penerangan, itu pemberian cahaya yang baik untuk proses kerja.

4. Kelembaban, itu untuk mendukung kenyamanan konsumen dan karyawan kantor.
5. sirkulasi udara, itu agar karyawan dapat bernapas dengan baik dan menghindari stress karna pekerjaan.
6. Kebisingan, itu agar karyawan dapat tenang dan santai menjalani tugas-tugasnya.
7. Kenyamanan, itu ditujukan untuk karyawan dapat nyaman dalam melakukan kegiatan kerja.
8. keamanan kerja, itu agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa adanya gangguan-gangguan yang menyebabkan kecelakaan kerja.
9. hubungan dengan rekan kerja, itu ditujukan agar karyawan tetap dapat menjaga silaturahmi dan bersosialisasi dengan baik kepada sesama karyawan.

Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Menurut (Sudaryono, 2016)Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Indikator lingkungan kerja fisik yang baik salah satunya yaitu:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang

digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi didalam bekerja dibutuhkan agar karyawan mempunyai gambaran tentang hasil yang akan dicapai. Motivasi menciptakan sebuah keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk mencapai target pekerjaannya.

Motivasi diberikan oleh manajer agar karyawan mendapatkan masukan-masukan yang saling terintegrasi untuk sebuah tujuan yang di inginkan karena perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi mereka yang mau bekerja keras dan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jia mereka tidak mau bekerja dengan tekun(Tupti & Arif, 2020).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya danmenunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”(Suwati, 2013).

Motivasi digunakan sebagai daya paku bagi karyawan agar dapat mengerahkan segala daya upaya kemampuannya untuk kemajuan perusahaan agar perusahaan dapat maju melalui keahlian dan keterampilan yang diberikan secara sukarela oleh karyawannya.

Motivasi seseorang berasal dari interen dan eksteren. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang. (Koesmono, 2005)

Motivasi karyawan bisa berupa berasal dari interen dan eksteren. Masing-masing dari motivasi tersebut sama-sama mempengaruhi karyawan didalam bekerja.

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi. (Hanafi & Yohana, 2017).

Motivasi diperlukan guna untuk membantu mempercepat tercapainya suatu proses kerja yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan demi memenuhi tuntutan suatu organisasi

Menurut (Murti & Srimulyani, 2013). “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Motivasi memberikan pengaruh dengan tertanamnya hasrat untuk melakukan sesuatu dengan berorientasi kepada hasil yang ingin segera dicapai oleh karyawan atau para pekerja di setiap perusahaan

Menurut (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi yang diberikan kepada para pekerja dengan cara yang baik memberikan efek dorongan kepada bekerja agar bekerja dengan cekatan dan sungguh-sungguh tetapi dengan keikhlasan hati didalam beskerja

2.1.4.2. Faktor – faktor Motivasi

Motivasi memiliki beberapa faktor agar karyawan mau dengan sukarela melaksanakan pekerjaanya dengan ikhlas dan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang baik.

Motivasi didalam bekerja mempunyai beberapa faktor penting guna tercapainya sebuah pekerjaan yang baik. Terdapat dua faktor motivasi menurut(Umar, hal 38-39 2001) yaitu :

1. Isi pekerjaan
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan potensi individu

2. Faktor Higienis
 - a. Gaji dan upah
 - b. Kondisi kerja
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - d. Hubungan antarpribadi
 - e. Kualitas supervisi

Adapun menurut (Farisi et al., 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. **Kebutuhan masa depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. **Kebutuhan harga diri** Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Factor motivasi menurut (Salbiyah & Mahardhika, 2017) yaitu sebagai berikut ini:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungannya tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of Power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan

Sedangkan menurut(P.Siagian, 2003) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor-faktor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain : Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan

pada umumnya, dan System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

3.1.4.3. Tujuan Motivasi

Motivasi diperlukan untuk mendorong karyawan meningkatkan efektivitas pekerjaannya melalui segala macam bentuk motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan terorganisir. Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017) adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Tujuan motivasi kerja menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019, hal 14-15)

yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

10. Mengefisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut (Dayana & Marbun, 2018) tujuan motivasi masing-masing orang atau individu berbeda-beda, tergantung kepada individunya, usia, dan kepentingan tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan khususnya bisa dibagi 3 bagian, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni dengan menentukan skala prioritas apa yang harus dikerjakan dahulu, apa yang harus di tunda serta menysisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi hidupnya.

Adapun penggolongan tujuan motivasi berdasarkan:

1. Individu

Tiap-tiap individu mempunyai skala prioritas di dalam hidup. Hal ini menjadikan tiap-tiap individu mempunyai tujuan yang berbeda dalam motivasi, tergantung kepada skala prioritas yang diinginkan.

2. Usia

Pembagian tujuan motivasi berdasarkan usia, tiap-tiap usia mempunyai motivasi yang berbeda. Orang yang masih muda mempunyai gairah yang penuh dalam hidupnya serta menjadikan motivasi sebagai pemicu semangat yang menggebu-gebu. Motivasi yang tertanam dalam diri seseorang pada usia tua adalah selalu menunjukkan itikad baik dalam mengarungi kehidupan, selalu mengambil keputusan dengan matang dan mempertimbangkan positif maupun negatif yang akan ditimbulkan.

3. Kepentingan tujuan

Tujuan motivasi yang berprioritas kepada kepentingan mempunyai goal lebih besar dan terarah dibanding dengan dua hal diatas, misalnya : orang yang mempunyai kepentingan tunjangan prestasi di lingkungan kerjanya, hal ini menjadikan dia bekerja lebih agar mendapatkan tunjangan prestasi tersebut.

3.1.4.4. Indikator Motivasi

Indikator-indikator dari motivasi digunakan untuk mengetahui bagaimana seorang karyawan tersebut dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan gigih dan sungguh-sungguh agar perusahaan dapat mempunyai seorang karyawan yang mempunyai tekad pekerja keras. Beberapa indikator motivasi menurut (Wijaya & Andreani, 2015) yakni:

1. Perilaku Karyawan Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha Karyawan Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
3. Kegigihan Karyawan Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Indikator motivasi kerja menurut (Siswanto, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Penghargaan

3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja tersebut di atas:

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Tantangan

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5. Pengembangan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan skills pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

Adapun indikator-indikatornya menurut (Mediawati, 2010) adalah:

1. Durasi kegiatan (lamanya waktu untuk kegiatan belajar)
2. Banyaknya kegiatan (berapa sering kegiatan belajar dalam periode waktu tertentu)
3. Persistensinya (ketetapan dan kekuatannya) pada tujuan kegiatan belajar.
4. Loyalitas (pengabdian) dan pengorbanan (uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwanya atau nyawanya)

5. Totalitas, maksudnya ketabahan, keuletan dan kemampuannya menghadapi rintangan dan kesulitan untuk mencapai tujuan belajar.
6. Tingkatan aspirasinya (maksud, rencana, cita-cita, sasaran atau target dan ideologinya) yang hendak dicapai dengan kegiatan belajar.
7. Tingkatan kualifikasinya prestasi atau produk atau *output* yang dicapai dari kegiatan belajar (berapa banyak, memadai atau tidak, memuaskan atau tidak).
8. Arah sikapnya terhadap proses belajar mengajar (positif atau negatif).

Sedangkan menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2013) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Usaha untuk maju
4. Ketekunan
5. Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja tersebut diatas

1. Kerja keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum terget kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi masa depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha untuk maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin di capai.

4. Ketekunan

Upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

5. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksud dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga

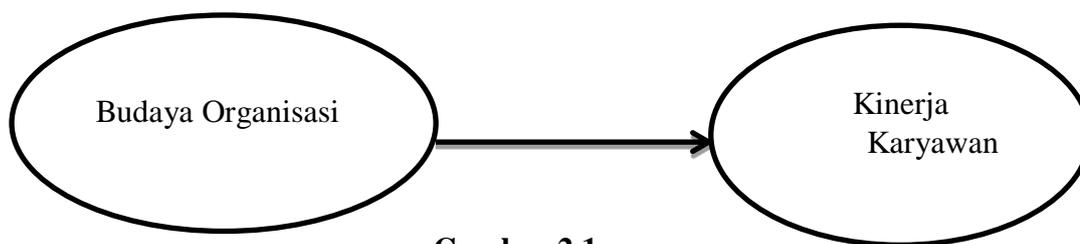
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang positif menghasilkan para pekerja yang mempunyai pola kerja yang baik. Budaya organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dapat mengatur dan membuat pola yang baik terhadap para pekerja sehingga menghasilkan suatu budaya dan pekerjaan yang baik, budaya yang organisasi yang terjadi pada saat pandemi membuat pola kerja karyawan menjadi tidak stabil yang diakibatkan dari adanya pandangan negatif tentang covid 19 yang saat ini sedang melanda. Hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan didalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan.

Menurut (Muis et al., 2018) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akbar, 2013),(Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021)(Muis et al., 2018),(Arianty, 2014)dan (J Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014) , (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Prayogi & Rialdy, 2018) dan (Azzuhairi, Sunaryo, & Priyono, 2019)yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1.
Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2.2.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas dari tempat seorang bekerja. Fasilitas tersebut dapat menambah kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan nyaman didalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pada saat pandemi fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga diperbanyak terutama fasilitas didalam mencegah penyebaran covid 19, fasilitas tersebut berupa masker, handsanitizer ataupun lainnya yang diberikan kepada semua karyawan ataupun juga untuk konsumen.

Menurut (Rahmawanti et al., 2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja berbeda-beda di setiap perusahaan banyak faktor yang mempengaruhinya keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017),(Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Rahmawanti et al., 2014), (Budianto & Katini, 2015),(Sitinjak, 2018), dan (Siagian & Khair, 2018) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2.
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

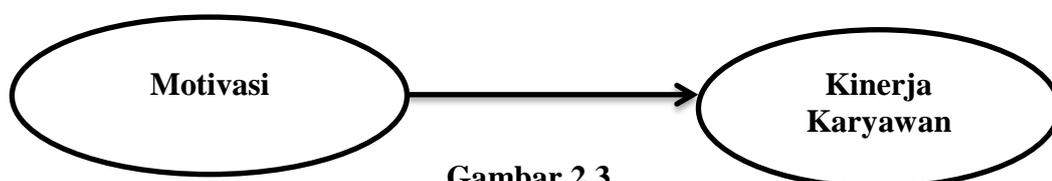
2.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi pada saat adanya pandemi sangat dibutuhkan oleh para karyawan di bank sumut kc tembung, motivasi memberikan pengaruh secara psikologis terhadap seorang karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan sungguh-sungguh secara sukarela guna membangun suatu perusahaan. Motivasi memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan pola yang terstruktur sesuai dengan arahan dari seorang pemimpin suatu perusahaan.

Menurut (Farisi et al., 2020). motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi itu perlu di berikan terhadap setiap karyawan agar menjadi pendorong semangat kerja karyawan dan menjadi pendorong terbentuknya kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi et al., 2020), (Jufrizen Jufrizen, 2017), (Koesmono, 2005), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Azzuhairi et al., 2019), dan (Koesmono, 2005) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3.
Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap kinerja Karyawan

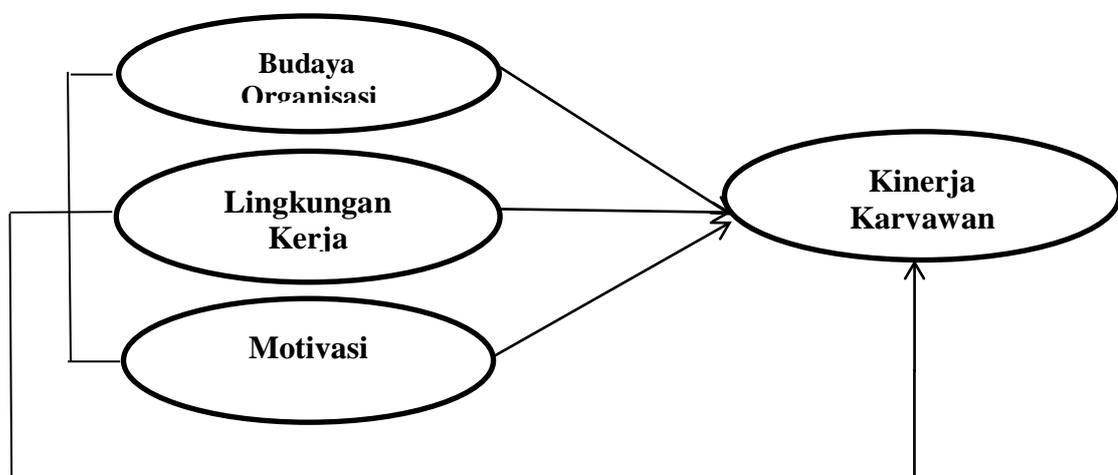
Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk menncapai tujuan perusahaan yang telah

ditetapkan sebelumnya Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja.

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang baik sudah pasti berpengaruh pada tingkat keminatan seorang karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang buruk dan terhubung dengan tingkat keminatan seorang karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang buruk pula.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Azzuhairi et al., 2019), (Koesmono, 2005), (Hanafi & Yohana, 2017), (Muis et al., 2018) menunjukkan bahwa antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan..



Gambar 2.4.
Pengaruh Budaya organisasi Lingkungan kerja Motivasi terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan(Mustafa et al., 2020) dia menjelaskan bahwa hipotesis merupakan kemungkinan jawaban dari masalah yang di ajukan. Hipotesis dapat juga dinyatakan dalam kalimat lain, yaitu pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sementara, atau bersifat dugaan, atau yang bersifat masih lemah. Lemah dalam hal ini berkaitan dengan benar tidaknya pernyataan yang dibuat dalam hipotesis, bukan hubungan antar variabelnya yang lemah.

Berdasarkan dengan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT Bank Sumut kc Tembung.
2. Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT Bank Sumut kc Tembung.
3. Ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT Bank Sumut kc Tembung.
4. Ada pengaruh antara Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT Bank Sumut kc Tembung.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Menurut (Juliandi et al., 2014, hal 12) pendekatan penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditemukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat, instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya (Juliandi et al., 2014, hal 12)

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Kristanti & Pangastuti, 2019, hal 37)
2	Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku	1. Inovatif dalam memperhitungkan resiko 2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada kepentingan karyawan 5. Agresif 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

			(Sulaksono, 2015, hal 14-15)
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebersihan lingkungan 3. Peraturan kerja (Surajiyo,2020, hal 35)
4	Motivasi	Motivasi seseorang berasal dari interen dan eksteren. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku karyawan 2. Usaha karyawan 3. Kegigihan karyawan (Wijaya & Andreani, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu di Bank Sumut KC Tembung

2. Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang akurat penulis melaksanakan penelitian mulai dari bulan Januari 2021 sampai Juli 2021

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2020											
		Juni			Juli			Agustus			September		
	Riset	■											
	Penyusunan Proposal		■	■									
	Revisi dan perbaikan Proposal				■	■	■						
	Presentasi dan Seminar Proposal						■						
	Penyusunan dan Pengumpulan Data							■	■	■			
	Penyusunan Skripsi									■	■	■	
	Revisi dan Pembimbingan Skripsi										■	■	■
	Penyerahan dan Pengisian Lembar Hijau											■	■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014, hal 114) populasi merupakan seluruh unsur atau elemen yang akan diamati atau diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Sumut Kc Tembung yang berjumlah 53 orang

.2. Sampel

Menurut (Yusuf, 2016, Hal 150) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 53 orang responden dengan perincian perhari 10 atau 11 orang selama 5 hari dengan demikian teknik ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik sampling yang dimana tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama untuk seluruh anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah metode pengambilan sampel secara kebetulan, anggota populasi yang secara kebetulan dijumpai oleh peneliti pada saat penelitian dengan kriteria yaitu karyawan bank sumut kc tembung

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Kusioner

Menurut (Juliandi et al., 2014, hal 69) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada karyawan di Bank Sumut Kc Tembung. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif.

Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut (Duli, 2019) validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrument mengetahui apa yang sebenarnya diukur. Dengan kata lain, validitas adalah sejauh mana perbedaan yang ditemukan dengan alat ukur mencerminkan perbedaan yang sebenarnya diantara hal-hal yang diuji.

Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut (Juliandi et al., 2014) dalam

memberikan inter kinerja karyawan terhadap koefisien kolerasi antar variabel dengan rumus berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan : r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)
- b. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05)

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka telah diperoleh hasil yang telah disebar di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
Y1	0.817	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
Y2	0.902	0.2706	0,000 < 0,05	Valid

Y3	0.899	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
Y4	0.913	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
Y5	0.809	0.2706	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung $>$ r tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0.801	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0.784	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X1.3	0.847	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0.772	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0.763	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X1.6	0.889	0.2706	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel budaya organisasi, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung $>$ r tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0.864	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0.741	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0.924	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X2.4	0.785	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X2.5	0.871	0.2706	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung $> r$ tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Motivasi

No Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
X3.1	0.893	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X3.2	0.859	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X3.3	0.734	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X3.4	0.894	0.2706	0,000 < 0,05	Valid
X3.5	0.8022	0.2706	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel motivasi, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung $> r$ tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reabilitas

Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantap. Dalam pengertian, alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dapat diramalkan. Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena pengukuran alat ukur berkali-kali memberikan hasil serupa. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan : r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.8

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> Yang disyaratkan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.917	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0.892	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.890	0.60	Reliabel
MotivasI (X3)	0.884	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel diatas,dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitin ini adalah analisis data asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan rumus dibawah ini

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.(Purnomo, 2016)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak(Purnomo, 2016, hal 174).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya antar variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan(Purnomo, 2016, hal 175).

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Purnomo, 2016, hal 125)

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

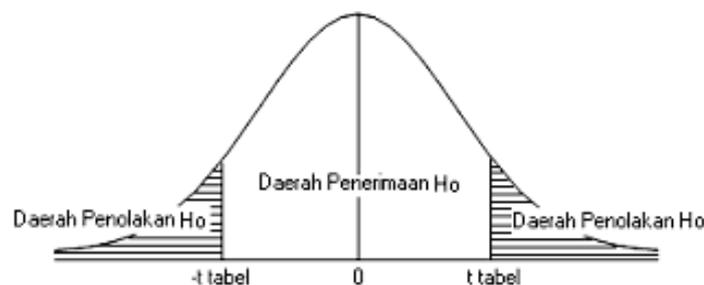
Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Rukajat, 2018)

Keterangan: R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

- a) $H_0 : r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b) $H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen .

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2 \cdot k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

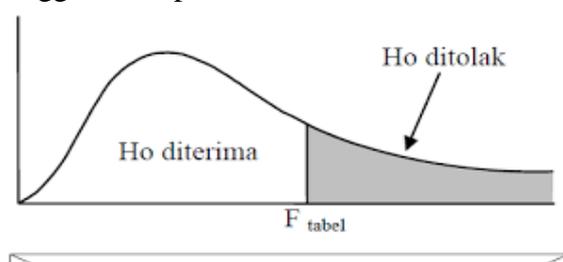
(Rukajat, 2018, hal 34)

Keterangan :

R= Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujian adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

3. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahuinya diperlukan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D =Determinasi

R² =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 butir pernyataan untuk variabel X1, 5 butir pernyataan untuk variabel X2, 5 butir pertanyaan untuk variabel X3 dan 5 butir pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel X2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel X3 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan secara online ini dibagikan kepada 53 responden karyawan bank sumut kantor cabang tembung. Sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 opsi atau bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel 4.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Dalam tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X1,X2 dan X3 yaitu variabel bebas (terdiri dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi). Maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5-1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Tembung, dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang karyawan, yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, dan usia.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	45.3	45.3	45.3
	Perempuan	29	54.7	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Dari hasil data diatas, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 orang (54.7%) dan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (45.3%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih banyak responden berjeniskelamin perempuan dibandingkan dengan laki laki yang berada di Bank Sumut kc tembung.

1	2	3.8	1	1.9	4	7.5	13	24.5	33	62.3	100	100
2	2	3.8	0	0	6	11.3	19	35.8	26	49.1	100	100
3	2	3.8	0	0	5	9.4	22	41.5	24	45.3	100	100
4	2	3.8	0	0	6	11.3	15	28.3	30	56.6	100	100
5	1	1.9	2	3.8	10	18.9	16	30.2	24	45.3	100	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Dari tabel 5 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut :

- a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Karyawan dan rekan kerja sama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (62.3%).
- b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Karyawan mempunyai pemahaman dan keterampilan yang baik” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (49.1%).
- c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “Karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan” lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 24 orang (45.3%).
- d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “Karyawan mampu bekerja secara efektif memanfaatkan waktu jam kerja” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (56.6%).
- e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa pengawasan” lebih banyak responden menjawab netral sebanyak 24 orang (45.3%).

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1.9	1	1.9	9	17	24	45.3	18	34	100	100
2	1	1.9	1	1.9	5	9.4	19	35.8	27	50.9	100	100
3	2	3.8	0	0	3	5.7	23	43.4	25	47.2	100	100
4	2	3.8	2	3.8	6	11.3	17	32.1	26	49.1	100	100
5	1	1.9	3	5.7	7	13.2	18	34	24	45.3	100	100
6	2	3.8	0	0	3	5.7	21	39.6	27	50.9	100	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Dari tabel 6 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut :

- a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Karyawan inovatif dan berani mengambil resiko” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (45.3%).
- b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Karyawan dapat memberikan dorongan dan gagasan-gagasan baru dalam bekerja” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (50.9%).
- c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “karyawan mampu memberikan hasil yang baik dalam bekerja” lebih banyak responden menjawab sangat setuju dan sangat setuju sebanyak 25 orang (47.2%).
- d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “Kegiatan kerja diorganisasikan secara bersama-sama secara tim bukan secara individu” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (49.1%).

- e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “karyawan kompetitif didalam bekerja dan menunjukkan kegigihan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (45.3%).
- f) Pada butir pertanyaan keenam mengenai “karyawan selalu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (50.9).

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5.7	1	1.9	2	3.8	21	39.6	26	49.1	100	100
2	2	3.8	1	1.9	3	5.7	17	32.1	30	56.6	100	100
3	2	3.8	1	1.9	5	9.4	20	37.7	25	47.2	100	100
4	2	3.8	2	3.8	17	32.1	9	17	23	43.4	100	100
5	1	1.9	1	1.9	6	11.3	17	32.1	28	52.8	100	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Dari tabel 5 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut :

- a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Karyawan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dengan baik” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (49.1%).
- b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Tidak ada pengelompokan didalam bekerja yang menimbulkan perpecahan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (56.6%).

- c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “karyawan merasa mendapatkan tempat kerja yang layak didalam bekerja” lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 25 orang (47.2%).
- d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “peraturan yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan keinginan karyawan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (43.4%).
- e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “karyawan mendapatkan tempat kerja yang bersih dan nyaman” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (52.8%).

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3.8	0	0	7	13.2	19	35.8	25	47.2	100	100
2	1	1.9	0	0	6	11.3	22	41.1	24	45.3	100	100
3	2	3.8	4	7.5	14	26.4	13	24.5	20	37.7	100	100
4	2	3.8	0	0	11	20.8	25	47.2	15	28.3	100	100
5	2	3.8	1	1.9	5	9.4	12	22.6	33	62.3	100	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

- a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Karyawan selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas serta perilaku didalam pekerjaan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (47.2%).
- b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (45.3%).

- c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “karyawan bekerja maksimal tanpa mengharapkan gaji lebih” lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 20 orang (37.7%).
- d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “karyawan merasa sudah mendapatkan gaji yang layak didalam bekerja” lebih banyak responden menjawabsetuju sebanyak 25 orang (47.2%).
- e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “karyawan mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan dalam pekerjaan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (62.3%).

4.2 Analisis Data

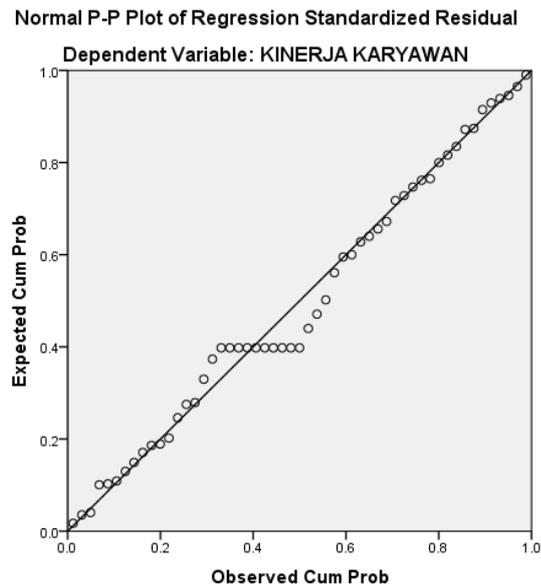
Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependent dan independent nya memiliki distribusi normal atau tidak, jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

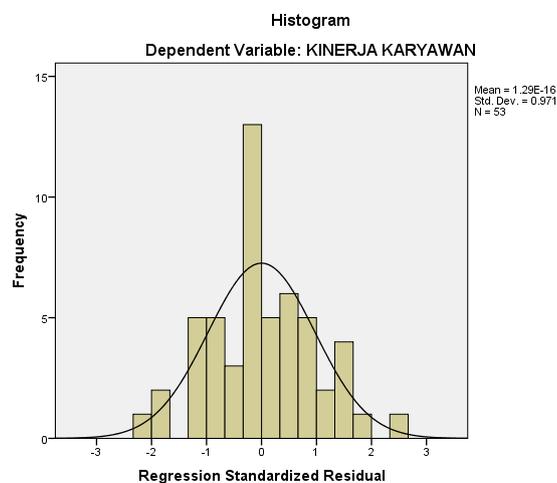


Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 20202

Gambar 4.1

Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik dari hasil uji pengolahan data uji normalitas, berdasarkan gambar *P-Plot Of Regression Standardized Residual* terlihat data yang berbentuk pola garis garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan kebawah diluar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Multikolinieritas

Tidak terdapat multikolinieritas diantara variable-variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas.

Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *variance inflashion factor* (VIP). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 4.8

Uji Multikolinieritas

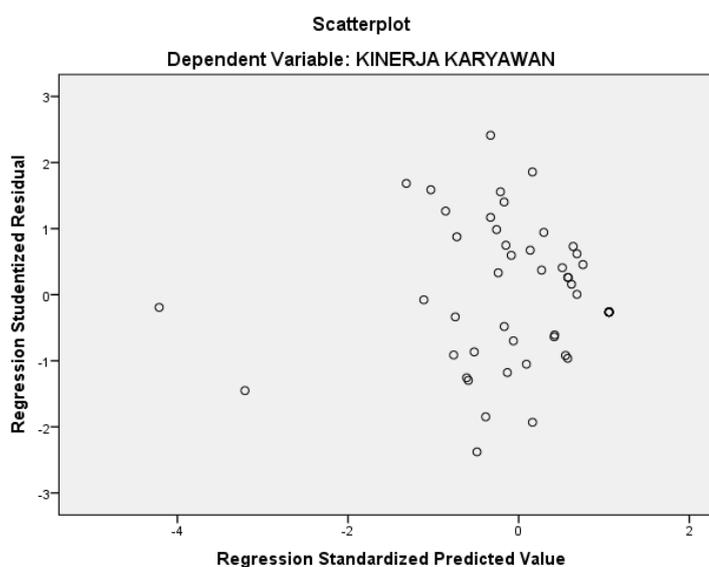
Uji Multikolinieritas	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	7.124	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	6.403	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	9.596	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22,2020

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient model*, dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika $VIF < 10$ Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) dibawah angka >10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplott

Gambar 4.3 *scatterplot* yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini apakah terjadi heterokedastistik atau tidak. Hal ini dilihat dari titik titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik titik yang tidak ada membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heteokedastistik.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan hasil olah data output SPSS maka diketahui bahwa hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.206	1.322		.156	.877		
BUDAYA ORGANISASI	0.414	.137	.448	3.031	.004	.140	7.124
LINGKUNGAN KERJA	0.172	.140	.172	1.228	.225	.156	6.403
MOTIVASI	0.340	.178	.329	1.915	.041	.104	9.596

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun model peneitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = 0.206 + 0.414X_1 + 0.172X_2 + 0.340X_3$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 0.206 menunjukkan variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 0.206

- 2) Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,414 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan senilai 41,4%.
- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,172 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan senilai 17,2%.
- 4) .Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0.340 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi terhadap kinerja karyawan senilai 34%

4.2.3 Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Terima H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan anantara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

R= Nilai Kolerasi Parsial

N= Jumlah Sampel

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.206	1.322		.156	.877
BUDAYA ORGANISASI	.414	.137	.448	3.031	.004
LINGKUNGAN KERJA	.172	.140	.172	1.228	.225
MOTIVASI	.340	.178	.329	1.915	.041

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

1. Pengujian Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.10. diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,031 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($53-2=51$), diperoleh t_{tabel} 1,675. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,031 > t_{tabel} = 1,675$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai

sig $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



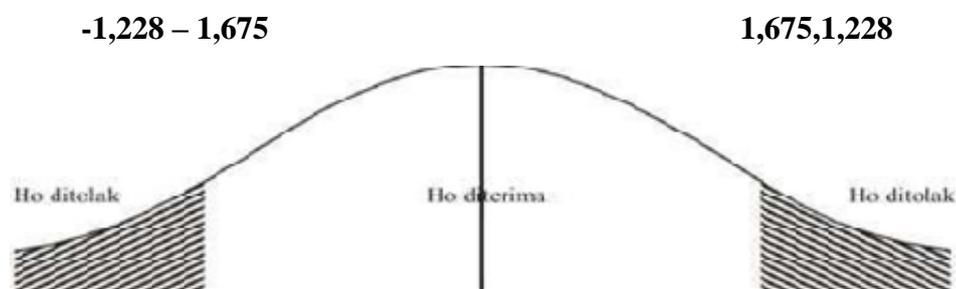
Gambar 4.4

Kriteria Budaya Hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengujian Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.10. diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,228 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($53 - 2 = 51$), diperoleh t_{tabel} 1,675. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 1,228 < t_{tabel} = 1,675$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,225 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,225 > 0,05$ sehingga H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.5

Kriteria Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengujian Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.10. diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,915 untuk kesalahan 5%

uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($53-2=51$), diperoleh $t_{tabel} 1,675$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 1,915 > t_{tabel} = 1,675$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,041$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,041 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

4. Uji F (Simultan)

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.642	3	253.881	92.279	.000 ^b
	Residual	134.811	49	2.751		
	Total	896.453	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

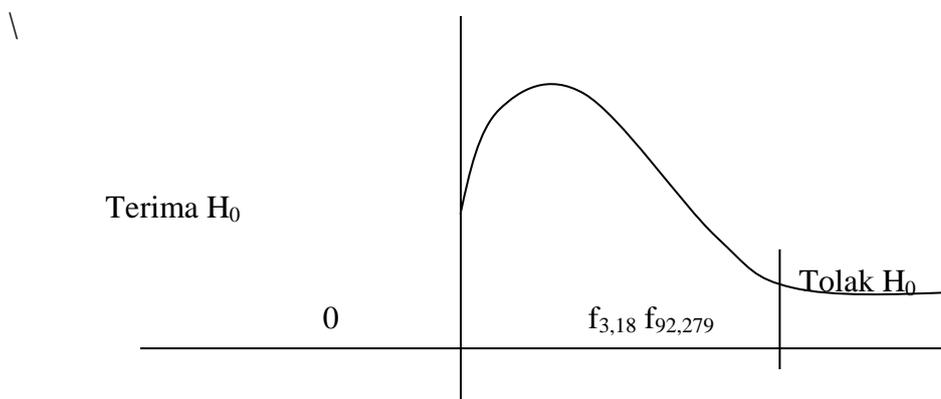
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Dari hasil tabel 4.11. diatas diperoleh nilai f adalah $92,279$ kemudian nilai sig nya adalah $0,000$.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi sebesar $92,279$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($53-2-1=50$), diperoleh $f_{tabel} 3,18$. Jika

$f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Didalam hal ini $f_{hitung} = 92,279 > f_{tabel} = 3,18$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.7

Kriteria Pengujian Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

5. Uji Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan

semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.840	1.659

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: *Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,850 atau senilai 85% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

4.3. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sementara variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasannya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} =$

$3,031 > t_{\text{tabel}} = 1,675$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,004$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,004 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Akbar, 2013), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) (Muis et al., 2018), (Arianty, 2014) dan (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Prayogi & Rialdy, 2018) dan (Azzuhairi, Sunaryo, & Priyono, 2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $t_{\text{hitung}} = 1,228 > t_{\text{tabel}} = 1,675$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,225$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,225 > \alpha 0,05$ sehingga H_0 diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Rahmawanti et al., 2014), (Budianto & Katini, 2015), (Sitinjak, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 1,915 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,041$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,041 < \alpha$ $0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi et al., 2020), (Jufrizen Jufrizen, 2017), (Koesmono, 2005), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Azzuhairi et al., 2019), dan (Koesmono, 2005) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumut kc temung. Dari hasil uji simultan (Uji f) mengenai adanya pengaruh budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) yang menyatakan nilai uji f sebesar $F_{hitung} 92,2799 > F_{tabel} 3,18$ dan probability $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumut kc temung.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Azzuhairi et al., 2019), (Koesmono, 2005), (Hanafi & Yohana, 2017), (Muis et al., 2018) menunjukkan bahwa antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk menncapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja.

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang baik sudah pasti berpengaruh pada tingkat keminatan seorang karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang buruk dan terhubung dengan tingkat keminatan seorang karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang buruk pula.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,031 > t_{tabel} (1,675)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut kc temung.

2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,228 < t_{tabel} (1,675)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,225 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung

3) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut kc tembung. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,915 > t_{tabel} (1,675)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,041 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut ke tembung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diambil adalah:

- 1) Perusahaan harus lebih memfokuskan kepada budaya perusahaan yang baik guna memperoleh karyawan yang baik pula. Karena kinerja karyawan didukung oleh budaya organisasi yang baik dan positif dari perusahaan
- 2) Bank sumut ke tembung harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan steril dari segala virus untuk meningkatkan kepuasan karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik
- 3) Motivasi berupa reward maupun masukan yang bersifat membangun sangat member pengaruh kepada karyawan agar lebih semangat di dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-harinya

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi. Sementara masih banyak faktor faktor lainnya
2. Peneliti hanya berfokus kinerja karyawan bank sumut kantor cabang tembung saja
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 53 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arif, M. (2019). Effect Of Organization Commitments And Organization Culture On The Performance Of Employees In Garuda Plaza Hotel Medan. *Internasional Conference On Global Education*, 16(1), 1247–1259.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Azzuhairi, A. Z., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Uam Feb Unisma 2019. *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen*, 08(08), 77–87.
- Baan, Y. F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 675–686.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *perilaku organisasi sebuah pengantar*. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan*. Jakarta: Guepedia.

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eki Saputra, L. H. dan D. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal Bening*, 4(2), 1-22.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fadillah, B., W, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt . Njonja Meneer Semarang. *Journal Of Social And Politic*, 2(4), 1–12.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 162–179.
- Kristanti, D., & Pangastuti Lestari, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (1st ed.). Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Anna, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mediawati, E. (2010). Pengaruh Kompetensi Dosen, Kurikulum Dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 5(2), 134–146.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi Dalam Tantanfan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10–17.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., et al. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- P.Siagian, S. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19(1), 32-58.
- Purnamasari, W., & Widya, I. ardhyani. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Siduarjo: Zifatama Jawara.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management*

System. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Balance*, *Xiv*(2), 83-105.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 130–143.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70.
- Silalahi, E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Jakarta: Deepublish.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, *1*(4), 1125–1132.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *60*(2), 162–168.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, *2*(1), 18–23.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori & Implementasi*. Tangerang: Erlangga.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutanta, & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga

Kabupaten Musi Rawas Selatan pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerja. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 24(3), 131-143.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, III(4), 1-20.

Tika, M. P. (2010). *Manajemen-Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The influence of supply chain performance and motivation on employee performance. *International Journal of Economic, technology and Social Sciences*, 1(1), 61-69.

Umar, H. (2001). *Riset SDM Dalam Organisasi Husein Umar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61-72.

Yusuf, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media.

Lampiran 1

Daftar riwayat hidup

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Anggun Ramadhan

Tempat Tanggal Lahir : Tembung, 24 Maret 1998

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Warga Negara : Indonesia

Alamat :

Anak Ke : 2 (dua)

NAMA ORANG TUA

Ayah :

Ibu :

Alamat :

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD :

2. SMP :

3. SMK :

4. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA (EKONOMI)

MINAT DAN KEAHLIAN

1.

2.

Lampiran 2
Kusioner

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap
Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Bank Sumut
Kantor Cabang Tembung**

Bismillahirrahmanirrahim,
Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh
Medan, 20Agustus 2021
Kepada Yang Terhormat
Karyawan Bank Sumut sebagai Responden

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
(UMSU) Medan.

Sehubungan dengan penelitian yang tengah saya lakukan sebagai syarat untuk
mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen, Saya memohon Saudara/i untuk
dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner saya yang
berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi
terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Bank Sumut
Kantor Cabang Tembung"

. Jawaban jujur yang Saudara/i berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang
saya lakukan.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak
terimakasih atas bantuan saudara/i Responden.

Salam hormat saya
Muhammad Anggun Ramadhan

Petunjuk :

Isilah pernyataan di bawah ini yang menyangkut pengalaman Saudara/i , Klik
salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Dengan keterangan :

1=Sangat tidak setuju

2=Tidak setuju

3=Netral

4=Setuju

5=Sangat setuju.

Identitas Responden

Nama:

Jens Kelamin

Laki-Laki

- Perempuan
- Usia**
- Kurang dari 18 tahun
- 19-22 tahun
- 23-26 tahun
- Lebih dari 27 tahun

A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan dan rekan kerja sama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan					
2	Karyawan mempunyai pemahaman dan keterampilan yang baik					
3	Karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan					
4	Karyawan mampu bekerja secara efektif memanfaatkan waktu jam kerja					
5	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa pengawasan					

A. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan inovatif dan berani mengambil resiko					
2	Karyawan inovatif dan berani mengambil resiko					
3	karyawan mampu memberikan hasil yang baik dalam bekerja					
4	Karyawan mampu bekerja secara efektif memanfaatkan waktu jam kerja					
5	karyawan kompetitif didalam bekerja dan menunjukkan kegigihan					
6	karyawan selalu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja					

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dengan baik					
2	Tidak ada pengelompokan didalam bekerja yang menimbulkan perpecahan					
3	karyawan merasa mendapatkan tempat kerja yang layak didalam bekerja					
4	peraturan yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan keinginan karyawan					
5	karyawan mendapatkan tempat kerja yang bersih dan nyaman					

A. Motivasi

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas serta perilaku didalam pekerjaan					
2	Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan					
3	karyawan bekerja maksimal tanpa mengharapkan gaji lebih					
4	karaywan merasa sudah mendapatkan gaji yang layak didalam bekerja					
5	karyawan mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan dalam pekerjaan					

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Data Jawaban tentang Kinerja Karyawan (Y1)

No	KINERJA KARYAWAN					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	4	4	5	22
2	4	4	4	4	3	19
3	4	3	3	4	3	17
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	5	25
6	5	3	4	5	3	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	4	24
9	3	4	3	4	3	17
10	5	5	4	4	5	23
11	4	4	5	5	5	23
12	4	3	5	4	4	20
13	4	5	5	4	4	22
14	5	5	4	4	4	22

15	3	3	4	4	3	17
16	4	4	4	4	3	19
17	1	1	1	1	1	5
18	5	4	4	5	4	22
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	4	24
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	3	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	3	2	17
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	5	5	24
31	3	4	4	4	5	20
32	5	5	5	5	5	25
33	1	1	1	1	3	7
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	4	5	5	23
37	4	4	4	5	5	22
38	4	4	3	4	3	18
39	4	3	3	3	4	17
40	5	5	4	5	4	23
41	5	4	4	5	4	22
42	5	5	4	5	5	24
43	5	5	5	5	5	25
44	2	5	5	4	4	20
45	4	4	4	5	5	22
46	5	5	5	5	5	25
47	5	4	4	3	3	19
48	3	4	4	3	4	18
49	5	3	3	3	2	16
50	5	5	4	5	5	24
51	5	4	5	5	3	22
52	5	5	5	5	4	24

53	5	4	4	4	4	21
----	---	---	---	---	---	----

Tabulasi Data Jawaban tentang Budaya Organisasi (X1)

No	BUDAYA ORGANISASI						TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	2	4	4	22
4	4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	2	4	5	4	4	23
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	5	4	4	5	27
9	3	4	4	3	2	3	19
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	5	5	26
12	2	5	3	5	2	4	21
13	5	5	4	5	4	5	28
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	3	4	3	5	3	22
16	4	4	5	4	4	5	26
17	1	1	1	1	1	1	6
18	5	4	5	4	3	4	25
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	4	5	29
21	4	4	4	4	5	5	26
22	3	5	4	4	3	4	23
23	4	5	5	5	5	5	29
24	3	4	4	2	4	4	21
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	4	4	5	5	28
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	5	5	3	4	25

33	3	3	1	1	3	1	12
34	5	5	5	3	5	5	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	5	5	2	4	24
37	3	5	5	5	5	4	27
38	4	3	4	3	4	4	22
39	4	4	4	3	3	5	23
40	5	4	4	5	4	4	26
41	4	5	4	4	5	4	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	5	5	5	5	30
44	3	4	4	5	4	4	24
45	4	5	5	5	5	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	3	4	3	4	3	3	20
48	3	3	4	4	3	5	22
49	5	5	3	3	5	5	26
50	3	4	5	4	5	4	25
51	4	5	5	5	5	5	29
52	4	5	5	4	4	4	26
53	4	3	4	4	5	5	25

Tabulasi Data Jawaban tentang Lingkungan Kerja(X2)

No	LINGKUNGAN KERJA					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	4	3	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	5	4	2	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21
12	1	5	3	5	2	16

13	5	4	4	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	3	4	19
16	5	2	4	3	4	18
17	1	1	1	1	1	5
18	4	3	4	3	4	18
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	4	5	5	23
21	5	5	4	3	4	21
22	3	4	3	3	3	16
23	5	5	4	3	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	4	5	5	4	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	5	4	22
31	4	5	4	3	4	20
32	5	5	5	3	5	23
33	1	1	1	1	3	7
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	4	5	5	4	5	23
37	4	5	5	3	5	22
38	4	5	4	3	4	20
39	4	4	3	5	3	19
40	4	4	4	5	5	22
41	4	5	4	3	5	21
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	4	5	5	5	24
45	5	5	5	4	4	23
46	5	5	5	5	5	25
47	2	3	3	3	3	14
48	5	4	4	3	3	19
49	3	5	2	2	4	16
50	4	5	3	3	3	18

51	5	4	5	3	5	22
52	4	5	5	5	5	24
53	4	4	5	3	4	20

Tabulasi Data Jawaban tentang Motivasi (X3)

No	MOTIVASI					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	3	3	5	19
2	4	5	3	4	5	21
3	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	2	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	5	4	23
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	4	4	4	21
11	5	5	4	4	5	23
12	4	3	5	3	2	17
13	4	4	5	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	3	4	5	19
16	4	4	3	4	5	20
17	1	1	1	1	1	5
18	4	3	4	3	5	19
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	3	5	5	23
21	5	4	4	4	4	21
22	3	4	5	3	3	18
23	5	5	3	5	5	23
24	3	3	4	4	4	18
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	4	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24

31	4	4	5	4	4	21
32	5	5	3	4	5	22
33	1	3	2	1	1	8
34	5	5	5	4	5	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	1	4	5	19
37	5	5	5	4	4	23
38	4	3	3	3	4	17
39	3	5	3	4	3	18
40	4	5	4	4	4	21
41	4	4	3	3	5	19
42	5	4	4	4	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	2	4	5	19
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	25
47	3	4	3	3	3	16
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	2	3	5	17
50	4	4	3	3	5	19
51	5	4	5	3	5	22
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	3	4	4	19

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	1	1.9	1.9	5.7
	N	4	7.5	7.5	13.2
	S	13	24.5	24.5	37.7
	SS	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	N	6	11.3	11.3	15.1
	S	19	35.8	35.8	50.9
	SS	26	49.1	49.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	N	5	9.4	9.4	13.2
	S	22	41.5	41.5	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	N	6	11.3	11.3	15.1
	S	15	28.3	28.3	43.4
	SS	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.7
	N	10	18.9	18.9	24.5
	S	16	30.2	30.2	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	N	9	17.0	17.0	20.8
	S	24	45.3	45.3	66.0
	SS	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	N	5	9.4	9.4	13.2
	S	19	35.8	35.8	49.1
	SS	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	N	3	5.7	5.7	9.4
	S	23	43.4	43.4	52.8
	SS	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8

TS	2	3.8	3.8	7.5
N	6	11.3	11.3	18.9
S	17	32.1	32.1	50.9
SS	26	49.1	49.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	3	5.7	5.7	7.5
N	7	13.2	13.2	20.8
S	18	34.0	34.0	54.7
SS	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.8	3.8	3.8
N	3	5.7	5.7	9.4
S	21	39.6	39.6	49.1
SS	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5.7	5.7	5.7
TS	1	1.9	1.9	7.5
N	2	3.8	3.8	11.3
S	21	39.6	39.6	50.9
SS	26	49.1	49.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	1	1.9	1.9	5.7
	N	3	5.7	5.7	11.3
	S	17	32.1	32.1	43.4
	SS	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	1	1.9	1.9	5.7
	N	5	9.4	9.4	15.1
	S	20	37.7	37.7	52.8
	SS	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	2	3.8	3.8	7.5
	N	17	32.1	32.1	39.6
	S	9	17.0	17.0	56.6
	SS	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	N	6	11.3	11.3	15.1
	S	17	32.1	32.1	47.2
	SS	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	N	7	13.2	13.2	17.0
	S	19	35.8	35.8	52.8
	SS	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	N	6	11.3	11.3	13.2
	S	22	41.5	41.5	54.7
	SS	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	4	7.5	7.5	11.3
	N	14	26.4	26.4	37.7
	S	13	24.5	24.5	62.3
	SS	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	N	11	20.8	20.8	24.5
	S	25	47.2	47.2	71.7
	SS	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	1	1.9	1.9	5.7
	N	5	9.4	9.4	15.1
	S	12	22.6	22.6	37.7
	SS	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4
Lampiran Uji Validitas
KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	.670**	.655**	.728**	.481**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.670**	1	.812**	.749**	.688**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.655**	.812**	1	.799**	.647**	.899**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.678**	.644**	.736**	.631**	.635**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	.801**	.784**	.847**	.772**	.763**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	LINGKUNGAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.508**	.802**	.545**	.765**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.508**	1	.609**	.452**	.557**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.802**	.609**	1	.666**	.799**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.545**	.452**	.666**	1	.560**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.765**	.557**	.799**	.560**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53

LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.864**	.741**	.924**	.785**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MOTIVASI

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	MOTIVASI
X3.1	Pearson Correlation	1	.706**	.548**	.734**	.752**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	.706**	1	.524**	.782**	.640**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	.548**	.524**	1	.585**	.321*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.019	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	.734**	.782**	.585**	1	.662**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	.752**	.640**	.321*	.662**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
MOTIVASI	Pearson Correlation	.893**	.859**	.734**	.894**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5 Uji Reabilitas

1. KINERA KARYAWAN

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

.917	.918	5
------	------	---

BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.895	6

LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.893	5

MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.893	5

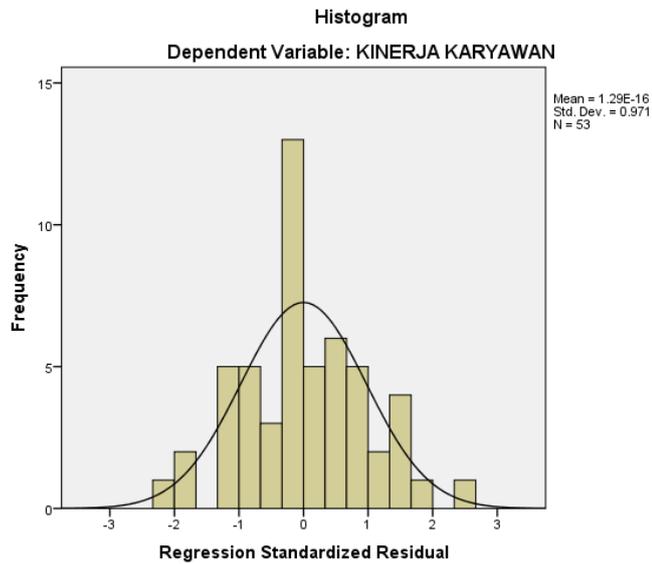
LAMPIRAN 6 Karakteristik Responden

Jenis kelamin

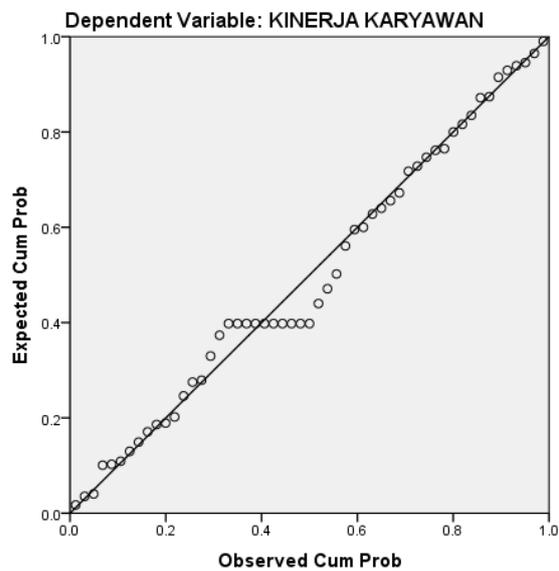
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	45.3	45.3	45.3
	Perempuan	29	54.7	54.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

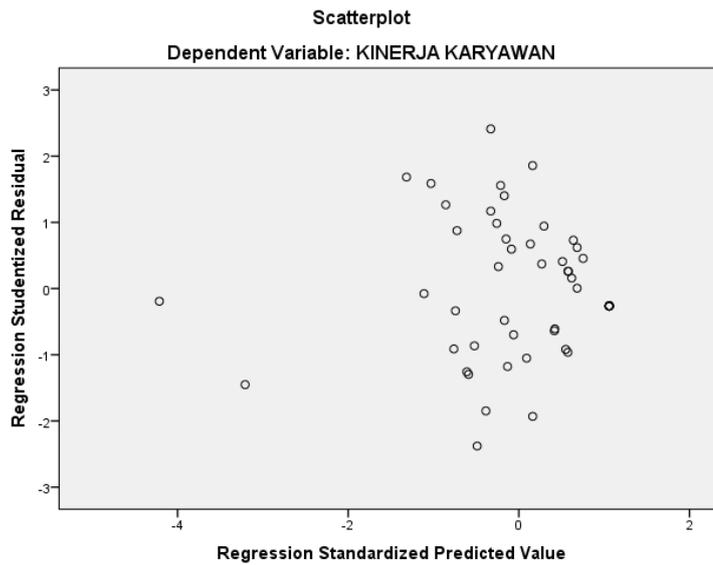
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-21 Tahun	17	32.1	32.1	32.1
	22-26 Tahun	34	64.2	64.2	96.2
	Lebih dari 27 tahun	2	3.8	3.8	100.0
Total		53	100.0	100.0	



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LAMPIRAN
Uji-t, Uji-f, dan Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.206	1.322		.156	.877		
BUDAYA ORGANISASI	.414	.137	.448	3.031	.004	.140	7.124
LINGKUNGAN KERJA	.172	.140	.172	1.228	.225	.156	6.403
MOTIVASI	.340	.178	.329	1.915	.041	.104	9.596

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.642	3	253.881	92.279	.000 ^b
	Residual	134.811	49	2.751		
	Total	896.453	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.840	1.659

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Lampiran

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634

34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

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

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161		0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162		0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163		0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164		0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165		0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166		0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167		0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168		0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169		0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170		0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171		0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172		0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173		0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174		0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175		0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176		0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177		0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178		0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179		0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180		0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181		0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182		0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183		0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184		0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185		0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186		0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187		0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188		0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189		0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190		0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191		0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192		0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193		0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194		0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195		0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196		0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197		0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198		0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199		0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200		0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

TABEL R

Lampiran 4 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 03 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen merangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Anggun Ramadani
N .P.M. : 1605160633
Tempat / Tgl.Lahir : Afdiling Vi Dolok Ilir, 19 Februari 1998
Alamat Rumah : Tj Mulia Hilir Jalan Pematang Pasir Alfaka 3
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	Sudah Baik
Bab I	Perlu penekanan masalah penelitian
Bab II	Cara penulisan sitasi masih tidak tepat perlu perbaikan, referensi yang digunakan sebaiknya langsung ke sumber primer
Bab III	Perbaiki cara penulisan kutipan
Lainnya	Kerapian cara penulisan sitasi dan daftar pustaka,
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 03 Juli 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Arif, SE M.M

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Muhammad Irfan Nasution,SE.,MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhter Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Sabtu, 03 Juli 2021* menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Anggun Ramadani
N.P.M. : 1605160633
Tempat / Tgl.Lahir : Afdiling Vi Dolok Ilir, 19 Februari 1998
Alamat Rumah : Tj Mulia Hilir Jalan Pematang Pasir Alfaka 3
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi - Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Muhammad Arif, SE M.M*

Medan, Sabtu, 03 Juli 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Arif, SE M.M

Pembanding

Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : MUHAMMAD ANGGUN RAMADANI
N.P.M : 1605160633
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA
PANDEMI COVID 19

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan latar belakang	3/4	
Bab 2	Kutipan terban	14/5	
Bab 3	Perbaikan sample	17/5	
Daftar Pustaka	Mandaley	1/6	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Sarini proposal	14/6	

Pembimbing Proposal,

MUHAMMAD ARIF, S.E M.M

Medan, Juni 2021
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1674/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/3/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/3/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Anggun Ramadani
NPM : 1605160633
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kemampuan kerja yang belum sesuai
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
3. Kurang nya informasi pada sesama karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Ketrampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Anggun Ramadani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1674/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/3/2021

Nama Mahasiswa : Muhammad Anggun Ramadani
NPM : 1605160633
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 10/3/2021
Nama Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ARIFF, SE, MM

Judul Disetujui : Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di P.T. Bank Sumut Kantor Cabang Tebing

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan

Dosen Pembimbing

(Muhammad Arif SE, MM)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 978 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 April 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Anggun Ramadani
N P M : 1605160633
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Tembung

Dosen Pembimbing : Muhammad Arif, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 19 April 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Ramadhan 1442 H
19 April 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 978 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Ramadhan 1442 H
19 April 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Bank Sumut KC Tembung
Jln.Besar Medan Tembung No.18
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhammad Anggun Ramadani
Npm : 1605160633
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Tembung

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :

1. Pertinggal

Tembung

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 4155100 - 4515100
Facsimile : (061) 4142937 - 4152652

Nomor : 0311./KC024-Ops/L/2021
Lampiran : -

Tembung, 17 Mei 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 978/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**, dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset dalam rangka mengembangkan disiplin ilmu yang diperoleh mahasiswa dan sekaligus pendukung dalam penyelesaian penyusunan skripsi, maka :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1	Muhammad Anggun Ramadani	1605160633	Manajemen

Disetujui untuk melaksanakan Riset di PT Bank Sumut Cabang Tembung yang dilaksanakan mulai tanggal 08 Februari 2021 s/d 14 Mei 2021.

2. Selesai melaksanakan Praktek Kerja/Magang/Riset yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (Satu) eksemplar tugas untuk Praktek Kerja/Magang dan 1 (satu) *soft copy* dalam bentuk CD kepada PT. Bank Sumut Cabang Tembung.

Demikian disampaikan, agar dilaksanakan sebagaimana mestinya

PT. Bank Sumut Cabang Tembung
Pemimpin Operasional Cabang

Dede Ashadi
NPP. 1103.060177.110804



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Nomor : / II.3 - AU/UMSU- 05/D /2021 Medan, 02 Safar 1443H
Lamp. : - 09 September 2021 M
Hal : **Undangan Pelaksanaan Ujian Skripsi**

Kepada Yth, Sdr. Pembimbing Skripsi :

Muhammad Arif, SE, MM

Di

Medan.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Ba'dassalam, dengan ini kami mengundang Saudara untuk dapat hadir dalam pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Muhammad Anggun Ramadani
Nomor Pokok Mahasiswa : 1605160633
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Tembung

Pembimbing: **Muhammad Arif, SE, MM**

Dilaksanakan Pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 11 September 2021
Waktu : 09.00 WIB Sampai Selesai
Tempat : **Aplikasi ZOOM**

Demikian undangan ujian meja hijau ini kami sampaikan, kehadiran saudara sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan ujian bimbingan saudara, atas perhatian dan kerja samanya serta hadir tepat waktu diucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Warohmatullahi Wabarokatu

Dekan

H. JANURLI, SE, MM, M.Si



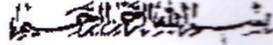
Jika menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor :1153/KET/IL3-AU/UMSU-PM/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : **Muhammad Anggun Ramadani**
NPM : **1605160633**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Muharam 1443 H.
27 Agustus 2021 M



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd