

ARTIKEL dea septa plagiasi.doc

by 2 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 26-Jun-2024 10:52AM (UTC+0700)

Submission ID: 2408794235

File name: ARTIKEL dea septa plagiasi.doc (419.5K)

Word count: 5612

Character count: 36151



Pengaruh Budaya Organisasi, ¹⁴Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo

The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Climate on Employee Performance at PT ROMI Sidoarjo

Dea Septa Fradana Putra
192010200204

19sen Pembimbing
Rifdah Abadiyah Dr. S.E., M.S.M C.H.C.M.

Dosen Penguji 1
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juni 2024**

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT
Romi di Sidoarjo.
Nama Mahasiswa : Dea Septa Fradana Putra
NIM : 192010200204

Disetujui Oleh

19 Dosen Pembimbing
Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M C.H.C.M.
NIDN. 0705027502

Dosen Penguji 1 **9**
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 2

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dekan
Popy Febriana, S. Sos., M.Med.kom.
NIDN. 0711028001

Tanggal Pengesahan
()

LEMBAR PENGESAHAN	
DAFTAR ISI	
I. Pendahuluan	
Rumusan Masalah	
Pertanyaan Penelitian	
Tujuan Penelitian	
Kategori SDGs	
Literature Review.....	
Kerangka Konseptual	
Hipotesis	
II. Metode penelitian	
III. Hasil dan Pembahasan.....	
Hasil	
Pembahasan	
IV. Kesimpulan	
REFRENSI	

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo
The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Climate on Employee Performance at PT ROMI Sidoarjo

Abstract. in this study aims to examine the influence of organizational culture, work motivation and organizational climate on the performance of employees of PT. ROMI Sidoarjo Regency. This study uses a quantitative method with a sample of 200 employees. Taking samples through purposive sampling is in accordance with the results of the study, it is obtained: organizational culture has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, organizational climate has a positive effect on employee performance, employee performance has a positive effect on employee performance

Keyword s- organizational culture, work motivation, organizational climate, employee performance.

Abstrak. dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. ROMI Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 200 karyawan. Pengambilan sampel melalui purposive sampling sesuai dengan hasil penelitian diperoleh: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata kunci- budaya organisasi, motivasi kerja, iklim organisasi, kinerja karyawan.

I. Pendahuluan

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia, sebagai aset berharga, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan [1]. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, karena manusia adalah aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan penyebaran nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku para anggotanya. Budaya organisasi adalah bentuk yang dimiliki suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya [2].

Hasil pengamatan awal yang saya lihat pada sebagian karyawan di PT. ROMI menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang pulang lebih awal dari waktu kerja, mengambil istirahat sebelum waktunya, serta menghasilkan kinerja yang kurang berkualitas karena kurangnya persiapan. Selain itu, masih ada karyawan yang tidak mengikuti deadline dan sering mengobrol saat bekerja. Terkait dengan budaya kerja, beberapa karyawan terlambat datang, mengobrol selama jam kerja, terlihat kurang antusias dalam mematuhi nilai-nilai perusahaan, dan ada yang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa izin dari atasan langsung mereka [3].

Penelitian mengenai kinerja karyawan di sistem pemeliharaan MSD berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhinya karena kinerja karyawan dianggap sangat penting bagi PT. ROMI. Kinerja karyawan menjadi penentu utama kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan mengoptimalkan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. ROMI, termasuk standar kualitas, kuantitas, dan waktu. Kesesuaian ini antara pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar kinerja perusahaan diharapkan akan berdampak positif pada peningkatan keuntungan [4].

Kinerja pegawai merupakan aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok individu di dalam suatu organisasi, dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan hukum serta etika [5]. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan dengan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab mereka. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan [6]. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi memiliki dampak hubungan yang positif untuk menjadi pendorong semangat kinerja karyawan, ini juga dapat berdampak pada hasil kinerja yang baik dari karyawan dan dapat membantu organisasi perusahaan mencapai tujuan. [7] Budaya Organisasi Merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno didalam penelitian [8] menyatakan bahwa Budaya Organisasi mendeskripsikan nilai-nilai bersama, prinsip, kebiasaan, serta cara-cara dalam melaksanakan suatu yang mempengaruhi metode anggota organisasi dalam berperan. Menurut penelitian [9] Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Robbin (Hidayat et al., 2023) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu system makna bersama.

Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan hasil yang diinginkan [10]. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, efektif, dan berintegrasi dengan maksimal dalam upaya mencapai kepuasan kerja. Menurut Adhari & Zelvian dalam penelitian mereka [11], motivasi kerja mengarahkan perilaku seseorang dalam memilih cara kerja yang optimal. Hasibuan dalam penelitiannya [12] menekankan bahwa motivasi penting karena mendorong dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan antusias dan mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks laporan keuangan, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kualitasnya, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas [13]. Menurut H [14], motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan untuk menciptakan semangat kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan berintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan kerja.

Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi [15]. Iklim Organisasi merujuk kepada persepsi anggota organisasi tentang kualitas lingkungan internal yang mereka rasakan, yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka. Simamora dalam penelitiannya [14] menjelaskan bahwa Iklim Organisasi mencakup aspek psikologis dan lingkungan internal organisasi yang memengaruhi kebijakan dan praktik SDM yang diterapkan oleh anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik iklim organisasi yang berbeda, dipengaruhi oleh ragam pekerjaan yang dirancang di dalamnya atau sifat individu yang terlibat, seperti yang disampaikan oleh Wirawan (Triastuti, 2019) bahwa iklim organisasi mencerminkan persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal yang secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, serta kinerja organisasi secara keseluruhan [5].

Pada jurnal terdahulu oleh [7] Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut jurnal penelitian terdahulu oleh [5] menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan terhadap jurnal terhadap motivasi kerja, pada jurnal terdahulu oleh [6] motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut jurnal terdahulu oleh [11] motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut jurnal penelitian terdahulu oleh [8] sedangkan pada jurnal penelitian terdahulu oleh [9] dinyatakan bahwa organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan hasil antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT ROMI Sidoarjo. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti yang disarankan sebelumnya. Peneliti menambahkan variabel yang dapat dipengaruhi kinerja pegawai sehingga lebih memperbanyak materi yang akan diteliti selanjutnya. Oleh karena itu penulis menambahkan variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

NO	TAHUN	BULAN	TARGET	TERCAPAI	TARGET
1	2023	FEBRUARI	1	13	13%
			4	90	11%
			11	6	101%
	JUMLAH		16	109	125%

Dari data diatas dapat dilihat besar kinerja pada PT ROMI K Kabupaten Sidoarjo keterangan masih rendah

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang terjadi maka rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT ROMI Sidoarjo?
2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?
3. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?
2. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT ROMI SIDOARJO?
3. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?

Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo” Sesuai dengan kategori SDGs yang diterapkan pada poin ke-8, hal ini menyatakan bahwa meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah dari produk baru menciptakan budaya organisasi, Motivasi kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Literatur Review

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima di dalam suatu organisasi. [4]. Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi bersama yang membimbing tindakan para anggota organisasi. Inti dari budaya ini mencakup sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko, dengan fokus pada **hasil**, orientasi pada hasil, keberlanjutan tim yang agresif dan kompetitif, serta stabilitas dan pertumbuhan [10]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [15]. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [10].

1. Karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko karena nilai inovasi dan keberanian dalam organisasi.
2. Manajemen memperhatikan detail-**hal** kecil sebagai fokus utama mereka dalam mengelola.
3. Manajemen lebih memprioritaskan **hasil daripada teknik dan proses yang digunakan** (orientasi pada hasil).
4. Keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap orang-orang dalam organisasi (orientasi pada orang).
5. Kegiatan kerja diorganisir secara tim untuk meningkatkan kolaborasi dan kinerja bersama (orientasi tim).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan kerja [1]. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi arah perilaku seseorang dalam memilih cara kerja dari berbagai opsi yang tersedia, baik yang tepat maupun tidak [8]. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai [9]. Motivasi kerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang terdapat dalam [8].

1. **Tanggung jawab** mencakup **memiliki** kewajiban pribadi yang besar terhadap tugas-tugasnya.
2. **Prestasi kerja** mencerminkan komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan sangat baik.
3. **Peluang untuk maju** mencakup keinginan untuk mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. **Pengakuan atas kinerja** mencakup harapan untuk memperoleh penghargaan atau imbalan yang lebih tinggi.
5. **Pekerjaan yang menantang** mencerminkan keinginan untuk terus belajar dan menguasai bidang kerja tertentu.

Iklm Organisasi

Iklm Organisasi ada²¹ persepsi yang dimiliki pegawai tentang kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang mereka rasakan, yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya [2]. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa Ik¹⁰ Organisasi mencakup aspek lingkungan internal dan psikologis dalam sebuah organisasi. Iklm ini memengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterapkan oleh anggota organisasi, dan setiap organisasi memiliki karakteristik iklm yang berbeda, dipengaruhi oleh ragam pekerjaan yang dirancang di dalamnya atau sifat individu yang terlibat [7]. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa iklm organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai [8]. Pengukuran iklm organisasi dapat dilakukan melalui berbagai indikator yang mencakup [7].

1. Struktur : struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan Menaruh kepercayaan dan terbuka, saling percaya dan berani terbuka untuk lebih berkomitmen lagi terhadap pekerjaan
2. Simpatik dan memeberikan dukungan, peduli terhadap keadaan sekitar dan mendukung tujuan bersama
3. jujur dan menghargai, memberikan fakta sesuai keadaan dan menerima pendapat orang lain
4. Kejelasan tujuan, tujuam yang memiliki arah untuk tercapainya visi misi Bersama
5. Pekerjaan yang beresiko, sesuatu yang berpotensi menyebabkan kerugian, cedera dan sebagainya

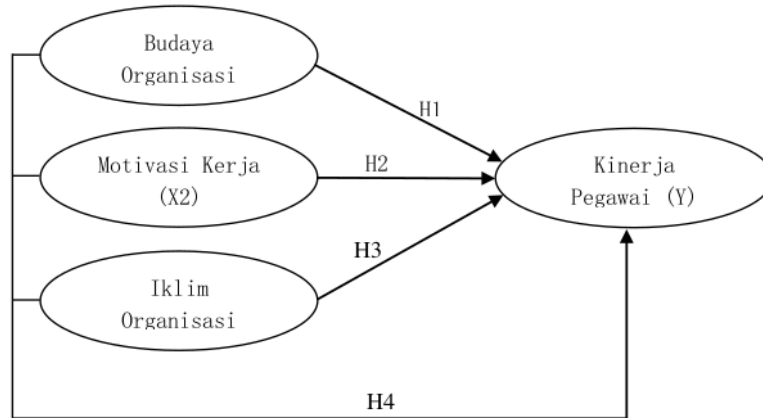
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika [5]. Hasil [penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya [8].

1. Kualitas kerja diukur dari bagaimana karyawan menilai hasil pekerjaan mereka dan sejauh mana tugas-tugas diselesaikan dengan sempurna berdasar¹³ keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Kuantitas kerja diukur dengan jumlah seperti unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan waktu mencakup seberapa cepat aktivitas diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan, dengan memperhatikan koordinasi hasil output dan optimalisasi waktu untuk aktivitas lain.
4. ¹⁶ktivitas adalah tingkat di mana organisasi memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya secara mandiri.

A. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir dapat disimpulkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Penelitian ini melibatkan variabel-variabel berupa variabel bebas (independent variabel) yang dalam penelitian ditunjukkan oleh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3) dan variabel terikat (dependent variabel) yang terdiri dari kinerja karyawan (Y1). Berikut adalah hipotesis yang peneliti ajukan:

Hipotesis

H1: Berpengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: Berpengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Berpengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

H4: Adanya pengaruh positif budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur dan memahami keterkaitan antar variabel yang sedang diselidiki. Variabel yang menjadi fokus penelitian melibatkan Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel tergantung (Y). Proses pengumpulan data primer dalam pendekatan kuantitatif dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh pegawai PT. ROMI Kabupaten Sidoarjo yang beralamatkan Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 125 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik suatu kelompok, dan metode pengambilan sampelnya dikenal sebagai teknik sampling. Dalam penelitian ini, digunakan metode total sampling atau sering disebut sebagai sampling jenuh. Total sampling yakni teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi [12]. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT ROMI yakni 125 orang responden.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer berupa tanggapan responden yang digunakan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi, sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dalam bentuk jurnal-jurnal, literatur penelitian terdahulu dan data dari perusahaan. Teknik pengumpulan data diperoleh dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda yang mencakup uji t parsial dan uji f simultan.

Definisi Operasional Budaya Organisasi (XI)

Definisi operasional budaya organisasi Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno didalam penelitian (Muis, 2018) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi :

1. Karyawan didorong untuk memperlihatkan sikap inovatif dan mengambil risiko dalam organisasi.
2. Manajemen memperhatikan detail dengan seksama dalam operasionalnya.
3. Orientasi pada hasil menekankan prioritas manajemen terhadap hasil yang dicapai daripada teknik dan proses yang digunakan.
4. Orientasi pada orang menggambarkan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap individu dalam organisasi.
5. Orientasi tim mencerminkan sejauh mana pekerjaan diatur dalam bentuk kolaborasi tim.

Motivasi Kerja (X2)

Definisi operasional Motivasi Kerja menekankan pentingnya motivasi sebagai faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja dengan tekun dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks ini, motivasi kerja juga dapat ber¹²tribusi dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan, karena karyawan pemerintah yang termotivasi cenderung bekerja dengan baik, menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Putra & Fernos, 2023). Indikator-indikator motivasi kerja meliputi:

5. Tanggung jawab adalah memiliki kewajiban pribadi yang besar terhadap tugas-tugasnya.
2. Prestasi kerja adalah melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
3. Peluang untuk maju adalah keinginan untuk memperoleh imbalan yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Pengakuan atas kinerja adalah harapan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dari yang biasanya diterima.
5. Pekerjaan yang menantang adalah keinginan untuk terus belajar dan menguasai pekerjaan dalam bidangnya.

Iklm Organisasi

Definisi operasional Iklim Organisasi Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora dalam penelitian (Susilo et al., 2023). indikator iklim organisasi meliputi :

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka, saling percaya dan berani terbuka untuk lebih berkomitmen lagi terhadap pekerjaan
2. Simpatik dan memeberikan dukungan, peduli terhadap keadaan sekitar dan mendukung tujuan bersama
3. jujur dan menghargai, memberikan fakta sesuai keadaan dan menerima pendapat orang lain.
4. Kejelasan tujuan, tujuam yang memiliki arah untuk tercapainya visi misi Bersama
5. Pekerjaan yang beresiko, sesuatu yang berpotensi menyebabkan kerugian, cedera dan sebagainya

Kinerja Pegawai (Y)

Definisi operasional Kinerja Pegawai menekankan bahwa kinerja pegawai melibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok individu di dalam suatu organisasi, dengan kewenangan dan tanggung jawab yang je¹³ untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, sesuai dengan hukum dan etika moral (Noor, 2022). Indikator-indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja diukur berdasarkan pandangan karyawan terhadap hasil kerja yang dihasilkan serta sejauh mana tugas-tugas diselesaikan dengan sempurna sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam bentuk unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. 5tepatan waktu mengacu pada tingkat selesainya aktivitas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi hasil output dan optimalisasi waktu untuk aktivitas lain.
4. 16ktivitas adalah tingkat di mana organisasi memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya secara mandiri.

III. Hasil dan Pembahasan

Frekuensi Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap pernyataan-pertanyaan dikelompokkan ke dalam interval-interval tingkat yang bervariasi, dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi nilai skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Data tanggapan responden dapat diorganisir dan disajikan dalam format tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel X1(Budaya Organisasi)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X1.1	0	0%	6	5%	21	17%	53	42%	45	36%	125
X1.2	0	0%	3	2%	35	28%	55	44%	32	26%	125
X1.3	1	1%	1	1%	30	24%	64	51%	29	23%	125
X1.4	0	0%	2	2%	40	32%	70	56%	13	10%	125
X1.5	1	1%	2	2%	42	34%	59	47%	21	17%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X1 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X1.4 yaitu orientasi pada orang dengan persentase 56%, sedangkan yang terendah adalah indikator X1.1 yaitu inovasi dan berani mengambil resiko dengan persentase 42%.

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X2.1	0	0%	1	1%	22	18%	88	70%	14	11%	125
X2.2	0	0%	2	2%	24	19%	89	71%	10	8%	125
X2.3	0	0%	3	2%	29	23%	66	53%	27	22%	125
X2.4	0	0%	2	2%	37	30%	54	43%	32	26%	125
X2.5	2	2%	3	2%	49	39%	53	42%	18	14%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X2 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X2.2 dengan persentase 71%, sedangkan yang terendah adalah indikator X2.5 dengan persentase 42%.

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel X3 (Iklim Organisasi)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X3.1	0	0%	1	1%	18	14%	76	61%	30	24%	125
X3.2	0	0%	0	0%	18	14%	91	73%	16	13%	125
X3.3	0	0%	0	0%	26	21%	88	70%	11	9%	125
X3.4	0	0%	0	0%	25	20%	85	68%	15	12%	125
X3.5	1	1%	2	2%	30	24%	74	59%	18	14%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X3 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X3.2 dengan persentase 73%, sedangkan yang terendah adalah indikator X3.5 dengan persentase 59%.

Tabel 6. Hasil Tanggapan Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
Y.1	0	0%	0	0%	28	22%	80	64%	17	14%	125
Y.2	1	1%	1	1%	23	18%	83	66%	17	14%	125
Y.3	0	0%	0	0%	30	24%	60	48%	35	28%	125
Y.4	1	1%	0	0%	23	18%	67	54%	34	27%	125
Y.5	0	0%	3	2%	26	21%	68	54%	28	22%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Y cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator Y.2 dengan persentase 66%, sedangkan yang terendah adalah indikator Y.4 dan Y.5 dengan persentase masing-masing 54%.

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (R-hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Budaya Organisasi(X1)	X1.1	0.562	0.175	0.000	Valid
	X1.2	0.598	0.175	0.000	Valid
	X1.3	0.618	0.175	0.000	Valid
	X1.4	0.467	0.175	0.000	Valid
	X1.5	0.666	0.175	0.000	Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1	0.640	0.175	0.000	Valid
	X2.2	0.591	0.175	0.000	Valid
	X2.3	0.502	0.175	0.000	Valid
	X2.4	0.571	0.175	0.000	Valid
	X2.5	0.606	0.175	0.000	Valid
Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0.589	0.175	0.000	Valid
	X3.2	0.488	0.175	0.000	Valid
	X3.3	0.496	0.175	0.000	Valid
	X3.4	0.570	0.175	0.000	Valid
	X3.5	0.556	0.175	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.487	0.175	0.000	Valid
	Y.2	0.577	0.175	0.000	Valid
	Y.3	0.595	0.175	0.000	Valid
	Y.4	0.615	0.175	0.000	Valid
	Y.5	0.513	0.175	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2024

Berdasarkan tabel yang disediakan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari setiap variabel memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,175$), dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa uji validitas mendukung validitas yang memadai, dan kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Crocbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi(X1)	0.679	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.702	0.6	Reliabel
Iklim Organisasi(X3)	0.701	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.733	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2024

15 Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel X1 (budaya organisasi) adalah 0,679, untuk variabel X2 (motivasi kerja) adalah 0,702, untuk variabel X3 (iklim kerja) adalah 0,701, dan untuk variabel Y (kinerja pegawai) adalah 0,733. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,6 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27898383
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.037
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov di atas dapat dianggap berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

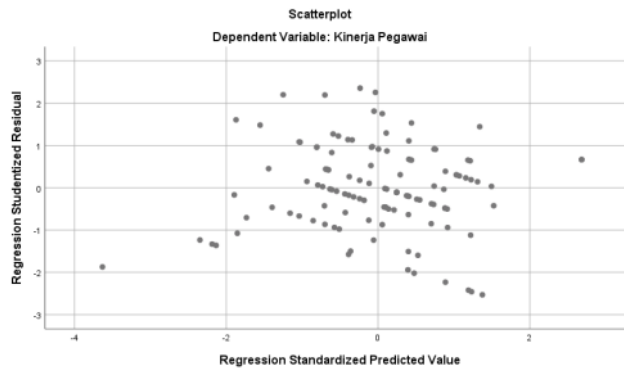
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.655	1.527
	MotivasiKerja	.705	1.419
	Iklim Orgnaisasi	.692	1.444

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel X1 (budaya organisasi) adalah 1,527, untuk variabel X2 (motivasi kerja) adalah 1,419, dan untuk variabel X3 (iklim kerja) adalah 1,444. Nilai-nilai ini semua kurang dari 10. Demikian pula, nilai tolerance untuk semua variabel juga lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dalam distribusi titik data, dan titik-titik data tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.167	2.028		3.534	.001
Budaya Organisasi	.208	.092	.219	2.261	.026
Motivasi Kerja	.200	.094	.199	2.129	.035
Iklim Organisasi	.247	.111	.209	2.220	.028

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Pada tabel diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7.167 + 0.208X_1 + 0.200X_2 + 0.247X_3$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut diatas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. *Constant*
Konstanta (a) dengan nilai positif 7.167 menunjukkan bahwa nilai variabel terikat kinerja pegawai (Y) tetap pada 7.167 tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel independen seperti budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan iklim organisasi (X3).
2. Budaya Organisasi
Koefisien memiliki nilai yang positif 0,208 antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel budaya organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 20,8%.
3. Motivasi Kerja
Koefisien memiliki nilai yang positif 0,200 antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 20%.
4. Iklim Organisasi
Koefisien memiliki nilai yang positif 0,247 antara variabel iklim organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel iklim organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 24,7%.

Uji Parsial (t)

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.167	2.028		3.534	.001
Budaya Organisasi	.208	.092	.219	2.261	.026
Motivasi Kerja	.200	.094	.199	2.129	.035
Iklim Organisasi	.247	.111	.209	2.220	.028

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berikut adalah parafrase dari penjelasan yang diberikan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai:**

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,261. Hasil ini menunjukkan bahwa t-hitung 2,261 lebih besar dari t-tabel yang bernilai 1,65754, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai:**

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,129. Nilai ini lebih besar dari t-tabel yang bernilai 1,65754, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel independen, yaitu motivasi kerja (X2), dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai:**

Dari hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,220. Nilai ini melebihi t-tabel yang bernilai 1,65754, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 yang kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu iklim organisasi (X3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

11
Dengan demikian, kesimpulan dari hasil analisis ini adalah bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang dianalisis dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Pembahasan

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada budaya inovatif dan berani mengambil resiko. Budaya inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif.

Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Muis, 2018). Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [8] sedangkan berbanding terbalik dengan jurnal penelitian terdahulu oleh [9] dinyatakan bahwa organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada motivasi inovatif dan berani mengambil resiko. Motivasi inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif.

Hal ini sejalan dengan Hasibuan dalam penelitian [12] yang menyatakan motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [6]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu oleh [11] yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada iklim organisasi motivasi inovatif dan berani mengambil resiko. Iklim organisasi inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif.

Ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi, yang kemudian secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya [15]. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai [7]. Namun, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [5] menyimpulkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. Kesimpulan

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo. Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan dorongan karyawannya untuk lebih inovatif serta mengarahkan karyawan ke hal yang lebih positif.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo. Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa PT. Romi mampu memberikan motivasi karyawan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin baik pula. Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo.

Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh iklim organisasi, hal ini menunjukkan bahwa PT. Romi mampu menciptakan iklim organisasi atau suasana kerja yang nyaman serta memiliki lingkungan yang harmonis diantara karyawan, sehingga tercipta kinerja yang tinggi

REFERENSI

- [1] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [2] D. A. Triastuti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, p. 203, 2019, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1796.
- [3] S. P. Asi, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya," *J. Apl. Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 515–523, 2013, [Online]. Available: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- [4] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [5] Caissar et all, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55208/aj>
- [6] Gito Septa Putra & Jhon Fernos, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang," *J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- [7] S. Ma'muroh, Gunistiyo, and J. Mariyono, "Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal," *PERMANA J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 15, no. 2, pp. 266–287, 2023, [Online]. Available: <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- [8] M. A. Susilo, J. Jufrizen, and H. Khair, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 587–605, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.976.
- [9] T. Sutanjar and O. Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 321–325, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- [10] F. Nurhalim, D. S. K. Tobing, and Sudarsih, "Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember (The Effect of Organizational Culture , Work Environment and Organizational Citizenship Behavior To Performance o," *Artik. Ilm. Mhs. 2015*, vol. 151, 2015.
- [11] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [12] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [13] S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [14] E. Marlina, N. Wulandari, and W. Ramashar, "Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi da," *Muhammadiyah Riau Account. Bus. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 127–137, 2020.

- [15] L. V. Pasaribu and W. A. I. Arfusau, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Adhigana Papua J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 43–54, 2023, doi: 10.61331/adhiganapapua.v1i1.6.

ARTIKEL dea septa plagiasi.doc

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%
2	Mukhtar Efendi. "Pengaruh Digital Marketing, E-Word of Mouth, dan Electronic Trust terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee", ARZUSIN, 2024 Publication	2%
3	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
4	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
6	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	1%
7	journal.yrpiipku.com Internet Source	1%
8	Ni Nengah Mega Juniarsini, I Gede Jaya Satria Wibawa, Ni Nyoman Suli Asmara Yanti.	1%

"POTONGAN HARGA, PENATAAN PRODUK DAN ATMOSFER TOKO DAMPAKNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN TIDAK TERENCANA KONSUMEN ALFAMART", Waisya : Jurnal Ekonomi Hindu, 2023

Publication

9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1 %
10	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.ibs.ac.id Internet Source	1 %
12	www.valuasi.lppmbinabangsa.id Internet Source	1 %
13	Submitted to unars Student Paper	1 %
14	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
15	Ni Kadek Bagiani, Komang Krishna Yogantara, Gde Herry Sugiarto Asana. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar", Widya Akuntansi dan Keuangan, 2024 Publication	1 %

16	jim.iainkudus.ac.id Internet Source	1 %
17	id.123dok.com Internet Source	1 %
18	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
19	archive.umsida.ac.id Internet Source	1 %
20	ejournal.up45.ac.id Internet Source	1 %
21	journal.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On