

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
(STUDI KASUS PADA CV. SELIKUR *CULINARY CORP* SURAKARTA)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen/Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Batik Surakarta**

**Oleh :**

**ILYAS ABDURROZAQ  
NIM: 2022020083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**2026**

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
(STUDI KASUS PADA CV. SELIKUR *CULINARY CORP* SURAKARTA)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen/Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Batik Surakarta**

**Oleh :**

**ILYAS ABDURROZAQ  
NIM: 2022020083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**2026**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi yang berjudul :

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
( Studi Kasus Pada CV. Selikur *Culinary Corp* )**

Oleh :

**ILYAS ABDURROZAQ  
NIM.2022020083**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 6 Agustus 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supawi Pawenang, MM.

Dr. Bambang Mursito, MM.

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

**Fithri Setya Marwati, SE, MM, Ph. D**  
**NIDN.0603088405**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ilyas Abdurrozaq

NIM : 2022020083

Judul Skripsi : “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Selikur *Culinary Corp*).”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 6 Agustus 2026

(Ilyas Abdurrozaq)

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Kamis

Tanggal : 6 Agustus 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Supawi Pawenang, MM. ( )  
Ketua
2. Dr. Bambang Mursito, MM. ( )  
Sekretaris
3. Dra. Eny Kustiyah, MM. ( )  
Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

**Dr. Suhendro, SE, Ak, M.Si.**  
NIDN. 0015027201

## **MOTTO**

“maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan (ahli ilmu) jika  
kamu tidak mengetahui”

**(QS.An-Nahl :43)**

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

**(QS. Al-Insyirah :5-6)**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

**(QS. Al-Baqarah: 286)**

“Hanya isyarat yang tak sempat disampaikan lampu jalan kepada sisa gerimis  
yang membuatnya ragu-ragu.”

**(Sapardi Djoko Damono)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan juga hidayah-Nya dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya Abi Wahadi, Umi Nur yang senantiasa selalu mendoakan serta memberikan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tahap studi ini.
2. Keluarga saya, Mbah Kakung dan Mbah Putri, Dek Izah, Mas Wildan, dan adek Sa'ad yang selalu memberikan dukungan semangat kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tahap studi ini.
3. Seluruh keluarga besarku yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan serta doa yang terbaik buat saya.
4. Sahabat-sahabat saya, Mas Koki, Dek Manfish yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh teman-teman mahasiswa seperjuangan Universitas Islam Batik Surakarta yang sudah menjadi keluarga ketika di kampus.
6. Almamater dan seluruh karyawan maupun dosen yang selama ini sudah membimbing saya selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Batik Surakarta.

## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Selikur *Culinary Corp*).” dalam rangka menyelesaikan studi Strata I untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik tanpa bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, maka dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ipman Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menempuh perkuliahan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, SE, Akt, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, SE, MM, Ph. D selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah menyetujui skripsi ini.
4. Dr. Supawi Pawenang, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Bambang Mursito, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.
7. Pimpinan CV. Selikur *Culinary Corp* yang telah memberikan izin untuk menjadi tempat melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan CV. Selikur *Culinary Corp* yang telah bersedia memberi jawaban kuesioner pada penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terwujud.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat menambah khasanah keilmuan untuk masa yang akan datang.

Surakarta, 6 Agustus 2026

Penulis

(Ilyas Abdurrozaq)

## DAFTAR ISI

|                                        |      |
|----------------------------------------|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN.....               | iii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv   |
| MOTTO.....                             | vi   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....              | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                   | viii |
| DAFTAR ISI .....                       | x    |
| DAFTAR TABEL.....                      | xii  |
| DAFTAR GAMBAR .....                    | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                  | xiv  |
| ABSTRACT.....                          | xv   |
| ABSTRAK.....                           | xvi  |
| BAB I.....                             | 1    |
| PENDAHULUAN .....                      | 1    |
| A. Latar Belakang .....                | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....                | 5    |
| C. Batasan Masalah.....                | 5    |
| D. Tujuan Penelitian .....             | 5    |
| E. Manfaat Penelitian .....            | 6    |
| BAB II.....                            | 7    |
| TINJAUAN PUSTAKA.....                  | 7    |
| A. Deskripsi teori .....               | 7    |
| B. Matrik jurnal.....                  | 18   |

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| C. Kerangka Penelitian .....            | 22 |
| D. Hipotesis.....                       | 23 |
| BAB III .....                           | 26 |
| METODOLOGI PENELITIAN .....             | 26 |
| A. Jenis Penelitian.....                | 26 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....    | 26 |
| C. Populasi dan sampel.....             | 27 |
| D. Teknik Sampling .....                | 27 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....        | 28 |
| F. Definisi Operasional Variabel.....   | 30 |
| G. Uji Instrumen .....                  | 34 |
| H. Rencana Analisis.....                | 37 |
| BAB IV .....                            | 43 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN .....              | 43 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian ..... | 43 |
| B. Deskripsi Responden.....             | 46 |
| C. Hasil Analisis Data.....             | 49 |
| D. Pembahasan.....                      | 61 |
| BAB V.....                              | 65 |
| KESIMPULAN DAN SARAN.....               | 65 |
| A. Kesimpulan .....                     | 65 |
| B. Saran.....                           | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                    | 67 |
| LAMPIRAN .....                          | 70 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel II. 1 Penelitian yang relevan.....                                          | 18 |
| Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel .....                                  | 30 |
| Tabel III. 2 Uji Validitas.....                                                   | 35 |
| Tabel III. 3 Uji Reliabilitas.....                                                | 36 |
| Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                        | 47 |
| Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....                                  | 48 |
| Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                  | 49 |
| Tabel IV. 4 Uji Normalitas .....                                                  | 50 |
| Tabel IV. 5 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                     | 51 |
| Tabel IV. 6 Hasil Uji heteroskedastisitas.....                                    | 52 |
| Tabel IV. 7 Koefisien Regresi dan <i>Standard Error</i> Variabel Penelitian ..... | 53 |
| Tabel IV. 8 Hasil Analisis Uji F.....                                             | 54 |
| Tabel IV. 9 Hasil Analisis Uji t.....                                             | 56 |
| Tabel IV. 10 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....              | 61 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar II. 1 Kerangka konseptual .....                                  | 22 |
| Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F .....                                  | 39 |
| Gambar III. 2 Kurva Normal Uji t .....                                  | 41 |
| Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F .....                                  | 39 |
| Gambar III. 2 Kurva Normal Uji t .....                                  | 41 |
| Gambar IV. 1 Warung Iga Cak Erwan Cab. Tipes.....                       | 43 |
| Gambar IV. 2 Struktur Organisasi CV. Selikur <i>Culinary Corp</i> ..... | 45 |
| Gambar IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden .....       | 47 |
| Gambar IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden .....       | 48 |
| Gambar IV. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden .....       | 49 |
| Gambar IV. 6 Kurva Uji F .....                                          | 55 |
| Gambar IV. 7 Uji t Budaya Organisasi.....                               | 57 |
| Gambar IV. 8 Uji t Gaya kepemimpinan.....                               | 58 |
| Gambar IV. 9 Uji t Lingkungan Kerja.....                                | 60 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....                    | 70 |
| Lampiran 2 Data Responden.....                            | 75 |
| Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian .....                 | 76 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen .....                      | 77 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....                  | 80 |
| Lampiran 6 Regresi Linier Berganda .....                  | 81 |
| Lampiran 7 Daftar Tabel Uji F, Tabel Uji T Dan Tabel..... | 82 |
| Lampiran 8 Surat Perizinan Penelitian.....                | 88 |
| Lampiran 9 Dokumentasi .....                              | 89 |

## ABSTRACT

*Ilyas Abdurrozaq. 2022020083. Employee Performance in View of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Environment (Case Study at CV. Selikur Culinary Corp. Thesis. Management Study Program. Strata 1. Batik Islamic University of Surakarta. 2026.*

*The purpose of this research is to determine the influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Environment on employee performance at the CV. Selikur Culinary Corp. The research was conducted at the CV. Selikur Culinary Corp.*

*This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is 50 employees of the CV. Selikur Culinary Corp and the samples used were taken from the entire population. The sampling technique uses a saturated sampling method. Data collection using questionnaires. The data analysis techniques used for statistical analysis are multiple linear regression test, F test, t test and coefficient of determination.*

*The results of the research show that partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the CV. Selikur Culinary Corp. Partially, leadership style does not have a significant effect on employee performance at the leadership style. Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the CV. Selikur Culinary Corp. The results of the coefficient of determination test obtained an Adjusted R<sup>2</sup> value of 0.501 or 50.1%, indicating that employee performance at the CV. Selikur Culinary Corp was influenced by organizational culture, leadership style, and environmental variables, while the remaining 49.9% was explained by other variables. For example, work discipline, work experience, training, competence and others.*

**Keyword: Employee Performance, Organizational Culture, Leadership Style, Work Environment**

## ABSTRAK

Ilyas Abdurrozaq. 2022020083. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Selikur *Culinary Corp*). Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*. Penelitian dilakukan pada CV. Selikur *Culinary Corp*. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah karyawan CV. Selikur *Culinary Corp* yang jumlahnya 50 orang dan sampel yang digunakan diambil dari seluruh populasi. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*. Secara parsial lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R2* sebesar 0,501 atau sebesar 50,1% menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp* dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, gaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata kunci: Kinerja Karyawan, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha yang semakin berkembang, sehingga dampak yang terjadi sangat jelas. perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaing lainnya, pada hakekatnya tujuan tiap perusahaan yaitu untuk mencapai dan mempertahankan keberhasilan perusahaan tetap bertahan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja yaitu perusahaan harus memperbaiki sistem kerja pada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Untuk alasan ini, mencapai tujuan perusahaan memerlukan pendidikan yang memadai, pengalaman kerja dan kemampuan para pegawai pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus menemukan strategi yang tepat guna untuk mencapai tujuan yang

ditetapkannya, salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan dengan meningkatkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan Kerja.

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Martadewi et al., (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah aturan atau acuan (nilai, norma, filosofi, keyakinan) permainan suatu organisasi atau komunitas tertentu, yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Pimpinan dan seluruh karyawan memiliki kesamaan tujuan, visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga pimpinan dan karyawan dapat lebih giat bekerja dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Marpaung & Darmawan (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap didalam organisasi yang membentuk cara bagaimana berkomunikasi setiap orang dan bertindak serta mendukung perihal yang dilakukan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Gaya Kepemimpinan juga menjadi faktor penting dikarenakan hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan meningkat. Menurut Aini (2020) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Aini et al., (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan

untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam kepemimpinan, kualitas dorongan, semangat, arahan dan dukungan merupakan faktor yang harus diperhatikan. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dikarenakan hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan meningkat. Hustia (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja yang indah, serasi dan harmonis dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

CV. SELIKUR *CULINARY CORP.* adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. yang beralamat di Jl. Moh. Yamin No.169, Tipes, kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah berdiri sejak tanggal 15 Desember 2021. CV. SELIKUR *CULINARY CORP.* yang saat ini dikepalai oleh bapak Erwan Wijaya dengan jumlah karyawan 50 karyawan.

Keberhasilan CV Selikur *Culinary Corp.* dalam mendirikan tiga cabang restoran dalam waktu kurang dari tiga tahun tidak lepas dari budaya organisasi yang kuat, gaya kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi perusahaan yang inklusif dan saling mendukung mendorong kolaborasi serta inovasi di antara karyawan, sehingga mereka bekerja dengan semangat dan tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang visioner dan partisipatif memberikan arahan strategis serta motivasi tinggi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengoptimalkan potensi tim. Lingkungan kerja yang mendukung ditunjang dengan fasilitas memadai, komunikasi terbuka, dan suasana positif menciptakan karyawan yang termotivasi dan produktif. Gabungan ketiga faktor tersebut membentuk fondasi kokoh bagi pertumbuhan dan ekspansi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Cv. Selikur *Culinary Group*).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*?

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah perlu ditetapkan agar penelitian ini terarah dan memudahkan dalam pembahasan, dan untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran penafsiran pokok masalah sehingga tercapainya tujuan penelitian yang diharapkan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini, pembatasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di CV. Selikur *Culinary Corp*.
2. Responden adalah Karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*.
3. Peneliti membatasi masalah pada variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.*
2. Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Selikur *Culinary Corp.*
3. Untuk Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Selikur *Culinary Corp.*

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu bermanfaat bagi seluruh pihak yang bersangkutan maupun bagi seluruh pembaca.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang selalu dibutuhkan oleh karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan serta sebagai referensi peneliti selanjutnya yang berhubungan dalam meningkatkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada CV. Selikur *Culinary Corp*

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Bagi penulis diharapkan mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang kinerja karyawan di CV. Selikur *Culinary Corp.*

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2021).

Kinerja Menurut Fahmi (2018: 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Febriani & Ramli (2023) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari hasil pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil atau capaian yang telah dilakukan oleh seorang

pegawai atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Kinerja merupakan suatu aspek untuk meninjau suatu aspek untuk meninjau kualitas dan kuantitas seorang pegawai ataupun karyawan.

**a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan**

Menurut Afandi (2021: 86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan;
- 2) Kepribadian dan minat kerja;
- 3) Kejelasan dan penerimaan pekerja;
- 4) Tingkat motivasi pekerja;
- 5) Kompetensi;
- 6) Fasilitas kerja;
- 7) Budaya kerja;
- 8) Kepemimpinan;
- 9) Disiplin kerja;
- 10) Lingkungan kerja

**b. Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2015: 206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Menurut Hari (2015:2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai.

Menurut Umi (2015:02) budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian Marpaung & Darmawan (2022) budaya organisasi merupakan pola sikap didalam organisasi yang membentuk cara bagaimana

berkomunikasi setiap orang dan bertindak serta mendukung perihal yang dilakukan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari

Dari definisi di atas penulis menyimpulkan budaya organisasi adalah sebagai norma dan nilai-nilai perilaku yang dapat dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat pada organisasi.

#### **a. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Tosi (2018: 8) sebagai berikut :

1) Pengaruh umum dari luar yang meluas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2) Pengaruh nilai yang ada di Masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai- nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai- nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan maka akan menciptakan budaya organisasi yang positif.

3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal organisasi mendapatkan penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi 11 berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi timbulnya budaya organisasi.

#### **b. Indikator budaya organisasi**

Menurut Marpaung & Darmawan (2022) indikator dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) inovatif berani mengambil resiko;
- 2) cepat tanggap pada masalah;
- 3) mengutamakan hasil yang dicapai;
- 4) mengutamakan kepentingan Bersama;
- 5) bersemangat dalam bekerja;
- 6) mempertahankan stabilitas kerja;

### **3. Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Istiatin & Samsi (2019: 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di lingkungannya sehingga mereka bersedia mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Edison, 2016: 89) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk mencapai

suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Menurut (Erri *et al.*, 2021) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Dari uraian diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

#### **a. Jenis-jenis gaya kepemimpinan**

Menurut (Erri *et al.*, 2021) Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada, sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian* adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala suatu keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- 2) Gaya Kepemimpinan Demokrasi/*Democratic* Gaya pemimpin demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya

kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

- 3) Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire* Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

#### **b. Indikator-indikator gaya kepemimpinan**

Menurut (Aini et al., 2023) indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (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.

- 3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan

tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### **4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja atau lingkungan fisik merupakan salah satu unsur yang harus digunakan oleh organisasi yang bertujuan untuk menciptakan rasa nyaman, tentram, dan aman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maupun organisasi (Sihombing, 2017: 247).

Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya AC (air conditioner), penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

Menurut (Hustia 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari uraian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan nyaman tidaknya karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

#### **a. Faktor-faktor lingkungan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Farida dan Hartono (2016: 10) adalah:

##### **1) Pewarnaan**

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Kita perhatikan misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya).

##### **2) Kebersihan**

Kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### **3) Pertukaran udara**

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.

#### 4) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.

#### 5) Musik

Musik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebaliknya apabila musik yang didengarkan kurang menyenangkan, maka dapat mengganggu kinerja karyawan.

#### 6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

#### 7) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

#### 8) Keramahan

Sikap manusia dimana manusia saling menyayangi, bergaul, berteman, bertutur kata yang sopan dan menciptakan lingkungan yang hangat.

#### 9) Saling menghargai

Toleransi terhadap perbedaan yang ada dalam menciptakan kedamaian.

### **b. Indikator lingkungan kerja**

Menurut (Hustia 2020) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan;
- 2) Suhu udara;
- 3) Sirkulasi udara;
- 4) Ukuran ruang kerja;
- 5) Tata letak ruang kerja;
- 6) Privasi ruang kerja;
- 7) Kebersihan;
- 8) Suara bising;
- 9) Penggunaan warna;
- 10) Peralatan kerja.

**c. Matrik jurnal**

Tabel II. 1 Penelitian yang relevan

| No | Judul, nama peneliti, Tahun                                                                                      | Metodologi                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Temuan/hasil                                                                |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan<br><br>(Febriani & Ramli 2023) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>2. Populasi berjumlah 120</li> <li>3. sampel berjumlah 100 responden.</li> <li>4. Analisis pengolahan data penelitian ini menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 3.0.</li> </ol> | budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.      |
| 2  | Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Di Kota Pekanbaru              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>2. Populasi berjumlah 3454 responden.</li> <li>3. Sampel berjumlah 97 responden.</li> </ol>                                                                                                                                       | Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

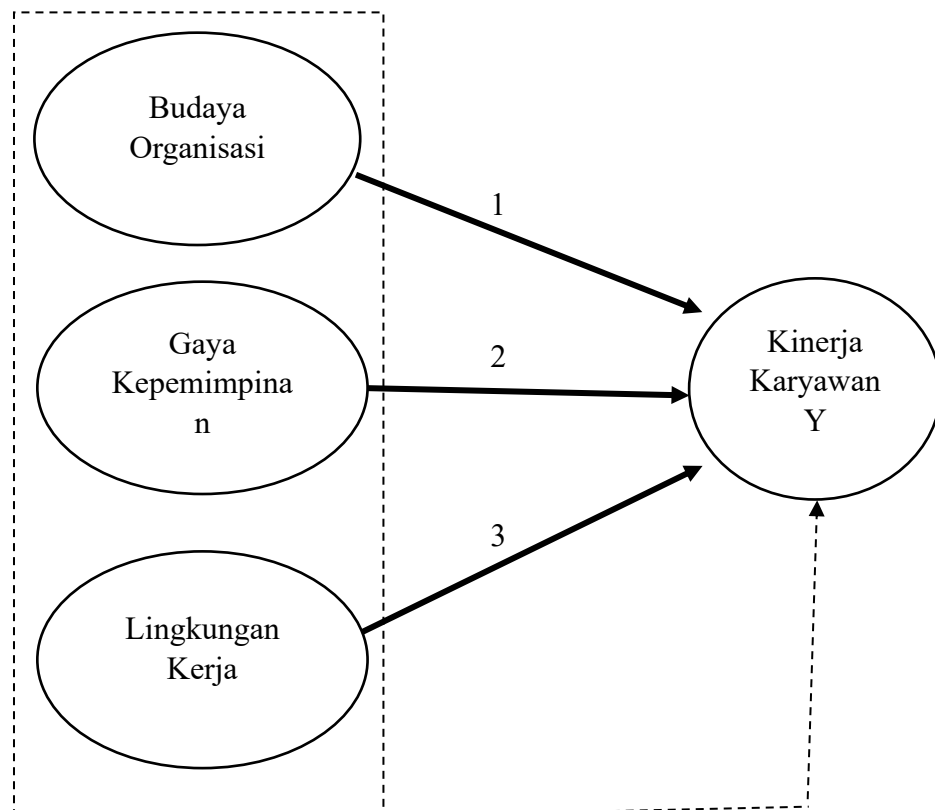
|   |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                 |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | (Martadewi <i>et al.</i> , 2023)                                                                                                                                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Teknik sampling proporsional random sampling.</li> <li>5. Analisis data dengan uji hipotesis</li> </ol>                                                                                                                                   |                                                                                                                                 |
| 3 | <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Marpaung &amp; Darmawan 2022)</p>                                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Populasi: 65 Orang</li> <li>2. Jenis Penelitian: Kuantitatif</li> <li>3. Sampel: 65 Orang</li> <li>4. Metode Analisis: kausalitas</li> </ol>                                                                                              | Budaya organisasi. kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta</p> <p>(Aini 2020)</p>                                                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>2. Populasi berjumlah 35 responden.</li> <li>3. Data diolah menggunakan program IBM SPSS versi 21 untuk menghitung koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji persamaan regresi.</li> </ol> | gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.                                                        |
| 5 | <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)</p> <p>(Muna &amp; Isnowati 2022)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 35 responden.</li> <li>3. Teknik sampling jenuh.</li> <li>4. analisis data regresi linier berganda</li> </ol>                                                     | gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan                                                        |
| 6 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</p>                                                                                                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>2. populasi dan sampel 38 orang</li> <li>3. Analisis data uji validitas dan uji reliabilitas untuk</li> </ol>                                                                                      | Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara sultan berpengaruh positif dan signifikan                            |

|    |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Pegawai Swakelola Satker BBWS<br><br>(Anggoro & Wijono 2022)                                                                                                          | kuesiioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji -t                                                                                                                                              | terhadap Kinerja Pegawai Swakelola Satker BBWS.                                                                                                                                       |
| 7  | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi<br><br>(Hustia 2020)                          | 1. jenis penelitian kuantitatif<br>2. populasi dan sampel sebanyak 73 karyawan.<br>3. Analisis data uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesiioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji -t | Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan WFO masa pandemi.       |
| 8  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai<br><br>(Ratnasari & Sutjahjo 2021)                             | 1. jenis penelitian kuantitatif<br>2. populasi 87<br>3. Sampel 87<br>4. Analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.                                                            | Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.                                              |
| 9  | Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso<br><br>(Aini et al., 2023) | 1. jenis penelitian kuantitatif<br>2. populasi berjumlah 720 karyawan<br>3. sampel berjumlah 144 responden<br>4. Analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda                    | gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bondowoso. |
| 10 | Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                                                   | 1. jenis penelitian kuantitatif<br>2. populasinya 160 karyawan, sampel 114<br>3. Analisis data uji kualitas, uji asumsi klasik, uji dengan analisis regresi                                                          | Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap                                                                  |

|    |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | (Agustriani <i>et al.</i> , 2022)                                                                                                                                                                 | linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji determinasi, uji simultan, dan uji parsial                                                                                                     | kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.                                                                                                                                |
| 11 | <i>The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel In East Aceh District</i><br><br>(Syardiansah <i>et al.</i> , 2020)                       | 1. Jenis penelitian kuantitatif<br>2. sampel penelitian ini adalah 42<br>3. analisis data regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi.                                    | Kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Royal Hotel di Kabupaten Aceh Timur.                                    |
| 12 | <i>The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance</i><br><br>(Tianingrum 2021)                                                                                       | 1. Jenis penelitian kuantitatif<br>2. Ukuran sampelnya adalah 90<br>3. Analisis data Uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien determinasi                                                     | Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                      |
| 13 | <i>The Influence Of Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance</i><br><br>(Mardiani & Chandra 2022)                                                                             | 1. Jenis penelitian kuantitatif<br>2. Populasi dan sampel 45 orang<br>3. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan determinasi | motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                                                       |
| 14 | <i>The Influence Of Organizational Culture, Leadership, And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Tax Service Office South Batam Primary</i> | 1. Jenis penelitian kuantitatif<br>2. Sample sebanyak 130 responden.<br>3. Analisis data deskriptif dan <i>path analysis</i> yang diolah menggunakan software Smart PLS.                                | variabel Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

|    |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | (Todo <i>et al.</i> , 2023)                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                            |
| 15 | <p><i>Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik</i></p> <p>(Maswani <i>et al.</i>, 2020)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi 187</li> <li>3. sampel 80 responden.</li> <li>4. Analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik</li> </ol> | variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan |

#### d. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1 Kerangka konseptual

Keterangan :

Kerangka penelitian diatas didasarkan atas referensi sebagai berikut :

1. F. Febriani, A. Ramli (2023), Martadewi *et al.*, (2023), Aini et al., (2023)
2. Erri *et al.*, (2021), Aini et al., (2023), Ratnasari & Sutjahjo, (2021)

3. Hustia Anggreany, (2020), Ratnasari & Sutjahjo, (2021), Agustriani *et al.*, (2022)

**e. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019 : 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

**1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.**

Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Hasil penelitian dari (Febriani & Ramli 2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan non akademik di Universitas yang berlokasi di Jakarta Barat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Martadewi *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kota Pekanbaru. Oleh karena itu budaya organisasi yang baik mendorong untuk berkerja dengan baik pula di tempat kerja. Hasil ini sejalan juga dengan penelitian (Aini *et al.*, 2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan kecamatan di Kabupaten Bondowoso. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya budaya organisasi, yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok Masyarakat atau organisasi,

kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Gaya kepemimpinan dapat dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Hasil penelitian dari (Erri *et al.*, 2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Melzer Global Sejahtera, Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aini *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan di Kabupaten Bondowoso. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan telah mampu menciptakan kinerja karyawan. Hal ini sejalan pula dengan penelitian (Ratnasari & Sutjahjo 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau. Dari penelitian terdahulu tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin di mata karyawan.

H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan

berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Hasil penelitian dari (Hustia 2020) menyatakan bahwa ada Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hal ini sejalan dengan penelitian (Ratnasari & Sutjahjo 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini sejalan dengan penelitian (Agustriani *et al.*, 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahtera Bahari *Shipyards*. Dengan demikian lingkungan kerja yang indah, serasi dan harmonis dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019:13) mengatakan penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Surakarta dengan Lokasi penelitian pada Perusahaan CV. Selikur *Culinary Corp.* di Jl. Moh. Yamin No.169, Tipes, Kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57154

##### **2. Waktu penelitian**

Adapun waktu penelitian disesuaikan dengan pencapaian data dan informasi yang dibutuhkan peneliti, yang dilaksanakan selama kuran lebih 3 (tiga) bulan yaitu pada bulan oktober 2025 sampai dengan desember 2025.

## **C. Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.* yang berjumlah 50.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi memiliki jumlah yang besar sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2019). Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan teori tersebut maka peneliti menggunakan seluruh pegawai sebagai sampel yang berjumlah 50 pegawai, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Pada penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 50.

## **D. Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *sample jenuh*. Dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam suatu penelitian, bila populasi besar, peneliti tidak

perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena akan memerlukan banyak biaya, tenaga dan waktu. Oleh karena itu, penelitian dilakukan terhadap sampel dan kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

##### **1. Observasi / Pengamatan langsung**

Menurut (Morissan,2017: 143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Observasi Sugiyono (2020:109) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

Observasi dalam penelitian ini, peneliti datang langsung ke lokasi dan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti pada CV. Selikur *Culinary Corp.*

##### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono 2018: 476).

### 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner menurut Sujarweni (2020: 94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab.

Pada penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang peneliti buat/susun untuk disebarakan keseluruh karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.* Hasil dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini adalah data kuantitatif sehingga perlu ada penilaian. Sifat kuesioner yaitu cukup tertutup dikarnakan menghindari dampak tersinggung bagi seluruh responden, sehingga perlu adanya penilaian Ghazali (2018: 80) dengan Skala *Likert* sebagai berikut:

|                     |            |
|---------------------|------------|
| Sangat Setuju (SS)  | : 5 (Skor) |
| Setuju (S)          | : 4 (Skor) |
| Netral (N)          | : 3 (Skor) |
| Tidak Setuju        | : 2 (Skor) |
| Sangat Tidak Setuju | : 1 (Skor) |

### 4. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab,

sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu Sugiyono (2019: 72).

Teknik Tanya jawab dan tatap muka langsung dengan narasumber CV. Selikur *Culinary Corp.* untuk memperoleh informasi bagi peneliti. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa narasumber ditemukan beberapa hasil tingkat tinggi rendahnya Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Studi Pustaka

Studi Pustaka Menurut Sugiyono (2019: 70) Studi pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

### F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel             | Devinsi Variabel (Orisinalitas)                                                                                                                     | Indikator                                                                                                                                                     | Kisi-kisi                                                                                                                                                        |
|----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Kinerja merupakan suatu aspek untuk | 1. Kuantitas output<br>2. Kualitas kerja<br>3. Sikap kooperatif<br>4. Dapat tidaknya diandalkan<br>5. Dapat dicapai dan berguna<br>(Marpaung & Darmawan 2022) | 1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.<br>2. Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan |

| No | Variabel               | Devinisi Variabel (Orisinalitas)                                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                                                                                           | Kisi-kisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                        | meninjau suatu aspek untuk meninjau kualitas dan kuantitas seorang pegawai ataupun karyawan.                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                     | <p>sesuai dengan standar perusahaan.</p> <p>3. Karyawan memiliki sikap kooperatif dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.</p> <p>4. Karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan intensif.</p> <p>5. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang memiliki manfaat dan sesuai dengan tujuan organisasi.</p> |
| 2. | Budaya Organisasi (X1) | budaya organisasi adalah sebagai norma dan nilai-nilai perilaku yang dapat dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat pada organisasi. | <p>a. Inovatif berani mengambil mengambil resiko</p> <p>b. Cepat tanggap pada masalah</p> <p>c. Mengutamakan hasil yang dicapai</p> <p>d. mengutamakan kepentingan Bersama</p> <p>e. bersemangat dalam berkerja</p> | <p>1. Karyawan berani mencoba hal baru dan mengambil risiko demi kemajuan perusahaan.</p> <p>2. Karyawan mampu memberikan respons cepat dalam menghadapi masalah di</p>                                                                                                                                                                           |

| No | Variabel               | Devinisi Variabel (Orisinalitas)                                                                                                                                                                      | Indikator                                                                                                                       | Kisi-kisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                        |                                                                                                                                                                                                       | f. mempertahankan stabilitas kerja (Marpaung & Darmawan 2022)                                                                   | lingkungan kerja.<br>3. Karyawan berfokus pada pencapaian hasil kerja yang maksimal sesuai dengan S.O.P.<br>4. Karyawan selalu mendahulukan kepentingan tim dan perusahaan di atas kepentingan pribadi.<br>5. Karyawan tetap bersemangat dalam bekerja untuk menjaga kelangsungan dan stabilitas perusahaan. |
| 3. | Gaya Kepemimpinan (X2) | gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. | a. Pengambilan Keputusan<br>b. Kemampuan memotivasi<br>c. Kemampuan komunikasi<br>d. Tanggung jawab (Aini <i>et al.</i> , 2023) | 1. Apakah pimpinan Anda mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja?<br>2. Apakah pimpinan Anda mampu memberikan motivasi kepada Karyawan untuk meningkatkan semangat kerja?<br>3. Apakah pimpinan Anda                                                     |

| No | Variabel | Devinisi Variabel (Orisinalitas) | Indikator | Kisi-kisi                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|----------|----------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |          |                                  |           | <p>mampu menyampaikan arahan dan informasi secara jelas kepada Karyawan?</p> <p>4. Apakah pimpinan Anda mampu bertanggung jawab atas kebijakan dan keputusan yang telah diambil?</p> <p>5. Apakah pimpinan Anda memiliki sikap yang konsisten dan dapat dijadikan teladan oleh bawahannya?</p> |

| No | Variabel              | Devinisi Variabel (Orisinalitas)                                                                                                                                                                                  | Indikator                                                                                                                                                                                                             | Kisi-kisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Lingkungan Kerja (X3) | lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan nyaman tidaknya karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. | a. Penerangan<br>b. Sirkulasi udara<br>c. Ukuran ruang kerja<br>d. Tata letak ruang kerja<br>e. Privasi ruang kerja<br>f. Kebersihan<br>g. Suara bising<br>h. Penggunaan warna<br>i. Peralatan kerja<br>(Hustia 2020) | 1. Ruang kerja memiliki pencahayaan dan suhu udara yang nyaman bagi karyawan.<br>2. Ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan tidak pengap.<br>3. Ukuran dan tata letak ruang kerja memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.<br>4. Ruang kerja menyediakan privasi yang cukup untuk karyawan dalam bekerja secara fokus.<br>5. Lingkungan kerja bersih, minim gangguan suara bising, dan dilengkapi peralatan kerja yang memadai. |

### G. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Sebelum melakukan pengambilan sampel maka dibutuhkan uji instrumen terlebih dahulu. Uji coba instrumen perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat reabilitas dan validitas serta keterbacaan setiap item. Mungkin saja berdasarkan hasil uji coba ada sejumlah item yang harus dibuang dan diganti dengan item yang baru, setelah mendapat masukan dari subjek uji coba. Data yang diambil adalah 50 Responden. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai validitas yang tinggi atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel III. 2 Uji Validitas

| Variabel               | Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y)   | Y1         | 0,954    | 0,2787  | Valid      |
|                        | Y2         | 0,876    | 0,2787  | Valid      |
|                        | Y3         | 0,947    | 0,2787  | Valid      |
|                        | Y4         | 0,944    | 0,2787  | Valid      |
|                        | Y5         | 0,903    | 0,2787  | Valid      |
| Budaya Organisasi (X1) | X1.1       | 0,900    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X1.2       | 0,835    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X1.3       | 0,964    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X1.4       | 0,894    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X1.5       | 0,929    | 0,2787  | Valid      |
| Gaya kepemimpinan (X2) | X2.1       | 0,897    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X2.2       | 0,932    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X2.3       | 0,915    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X2.4       | 0,932    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X2.5       | 0,921    | 0,2787  | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3)  | X3.1       | 0,941    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X3.2       | 0,940    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X3.3       | 0,952    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X3.4       | 0,937    | 0,2787  | Valid      |
|                        | X3.5       | 0,946    | 0,2787  | Valid      |

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Hasil uji validitas yang dihitung menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ .

Dengan demikian, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Umumnya, reliabilitas diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel III. 3 Uji Reliabilitas

| Variabel          | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------|-------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan  | 0,956                   | Reliabel   |
| Budaya Organisasi | 0,942                   | Reliabel   |
| Gaya Kepemimpinan | 0,954                   | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja  | 0,968                   | Reliabel   |

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

## H. Rencana Analisis

### 1. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019: 239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali 2018: 127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

#### b. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 43) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model

regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018: 108).

## 2. Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dari variabel independen yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018: 95). Adapun persamaan regresi linier berganda secara sistematis yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1$   $b_2$   $b_3$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$  : Gaya Kepemimpinan

$X_3$  : Lingkungan Kerja

e : *error term* (kesalahan pengganggu)

## 3. Hipotesis

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat, dengan acuan hasil output ANOVA<sup>a</sup>, uji F statistic dan nilai signifikansi dari F statistic. Kriteria uji yang digunakan jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka semua variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 179). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

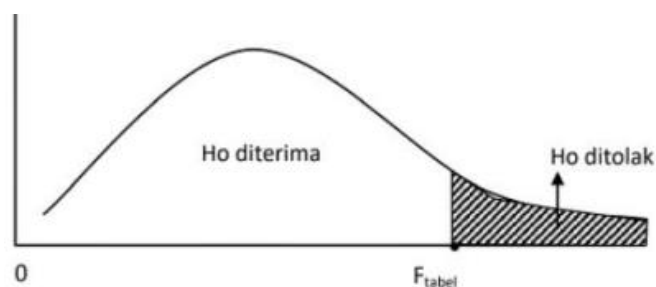
1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

Jika  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

2) Menentukan level of significance ( $\alpha$ )

3) Kriteria pengujian



Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F

Keterangan:

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 4) Menghitung nilai F

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

Dimana:

k = jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n = jumlah pengamatan

$R^2$  = koefisien determinasi

## 5) Keputusan

$H_0$  diterima apabila F hitung < F tabel

$H_0$  ditolak apabila F hitung > F tabel

Apabila hasil Uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan maka model regresi layak digunakan untuk alat prediksi.

## b. Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen teknisnya dengan acuan hasil output coefficient regresi/*Coefficient* yaitu uji t statistic dan nilai signifikansi dari t statistic dan *unstandardized Coefficient (B)* untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif. Pengujian t pada setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sebaliknya jika koefisien

regresi tidak signifikan apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak (Ghozali, 2018: 179). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

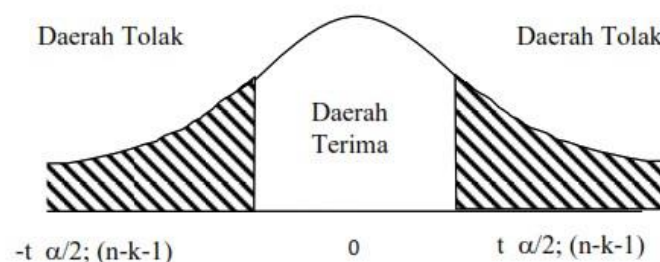
1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

Jika  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

Jika  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2) Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ )

3) Kriteria pengujian



Gambar III. 2 Kurva Normal Uji t

$H_0$  diterima :  $-t_{(\alpha/2, n-k)} < t < t_{(\alpha/2, n-k)}$

$H_0$  ditolak :  $t < -t_{(\alpha/2, n-k)}$  atau  $t > t_{(\alpha/2, n-k)}$

4) Menghitung nilai t

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan

$b$  = Koefisien regresi

$\beta$  = Slop garis regresi

$S_b = \text{Standart error}$

5) Keputusan

- a.  $H_0$  diterima berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_0$  ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018: 97).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Perusahaan

CV. Selikur *Culinary Corp.* merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan memiliki 4 Restoran dengan konsep yang berbeda yang bernama Warung Iga Cak Erwan, Lux Surakarta, Ornito Cafe, dan *Chicken Dua*. Perusahaan berdiri sejak tanggal 15 Desember 2021. CV Selikur *Culinary Corp.* didirikan oleh Bapak Erwan Adri Wijaya dan Bapak Christian Tedy Prabowo. CV. Selikur *Culinary Corp.* dipimpin oleh Bapak Christian Tedy sebagai CEO (*chief executive officer*). Perusahaan ini beralamat kantor di Jl. Moh. Yamin No.169, Tipes, Kecamatan Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Telp. 0822-2912-9564.



Gambar IV. 1 Warung Iga Cak Erwan Cab. Tipes

## 2. Visi Misi

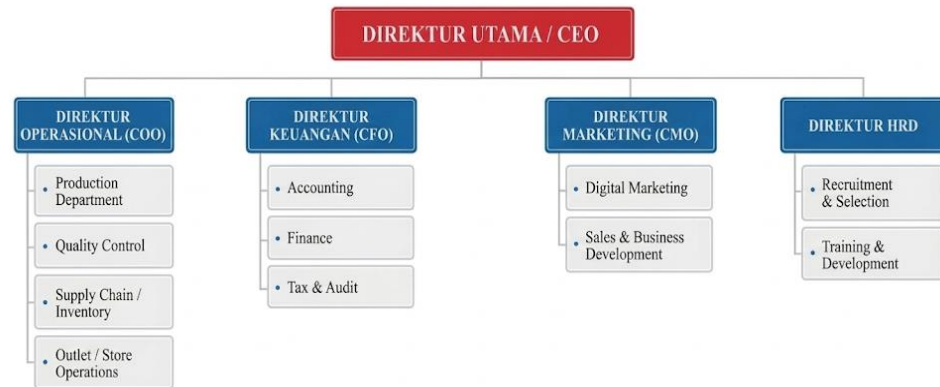
### a. Visi

“Menjadi perusahaan kuliner yang berkembang secara berkelanjutan dengan menghadirkan kualitas rasa, pelayanan terbaik, serta membangun sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.”

### b. Misi

- 1) Menyediakan produk kuliner yang berkualitas dengan mengutamakan cita rasa, kebersihan, dan kepuasan pelanggan.
- 2) Memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional kepada setiap konsumen.
- 3) Menciptakan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan saling menghargai antar karyawan.
- 4) Mengembangkan kepemimpinan yang mampu membimbing, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif untuk mendukung produktivitas karyawan.
- 6) Mengembangkan usaha secara berkelanjutan melalui inovasi di bidang kuliner.

### 3. Struktur Organisasi



Gambar IV. 2 Struktur Organisasi CV. Selikur *Culinary Corp*

### 4. Bidang di CV. Selikur *Culinary Corp*.

Dalam sebuah perusahaan, pembagian bidang sangat diperlukan untuk memberikan kejelasan akan wewenang dan tanggung jawab dari setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun bidang-bidang yang ada di CV. Selikur *Culinary Corp* sebagai berikut:

#### a. Bidang operasional

Bidang operasional mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan seluruh kegiatan operasional perusahaan yang berkaitan dengan proses produksi dan pelayanan kepada konsumen. Bidang ini bertanggung jawab dalam mengawasi kegiatan produksi, menjaga kualitas produk yang dihasilkan, serta memastikan ketersediaan bahan baku untuk menunjang kelancaran proses produksi dan operasional perusahaan.

#### b. Bidang pemasaran

Bidang marketing mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pemasaran produk perusahaan. Bidang ini

bertanggung jawab dalam melakukan promosi, mengembangkan strategi pemasaran, meningkatkan penjualan, serta memperluas jaringan kerja sama dengan berbagai pihak guna meningkatkan daya saing dan perkembangan perusahaan.

c. Bidang keuangan

Bidang keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan perusahaan yang meliputi pencatatan transaksi keuangan, pengelolaan arus kas, penyusunan laporan keuangan, serta pengawasan terhadap penggunaan anggaran perusahaan. Selain itu, bidang keuangan juga bertanggung jawab dalam mengelola kewajiban perpajakan dan memastikan seluruh kegiatan keuangan perusahaan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Bidang sumber daya manusia

Bidang sumber daya manusia mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang meliputi proses perekrutan, seleksi, pelatihan, serta pengembangan karyawan. Selain itu, bidang ini juga bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan pembinaan karyawan, penilaian kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **B. Deskripsi Responden**

Analisis deskripsi responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden terhadap butir

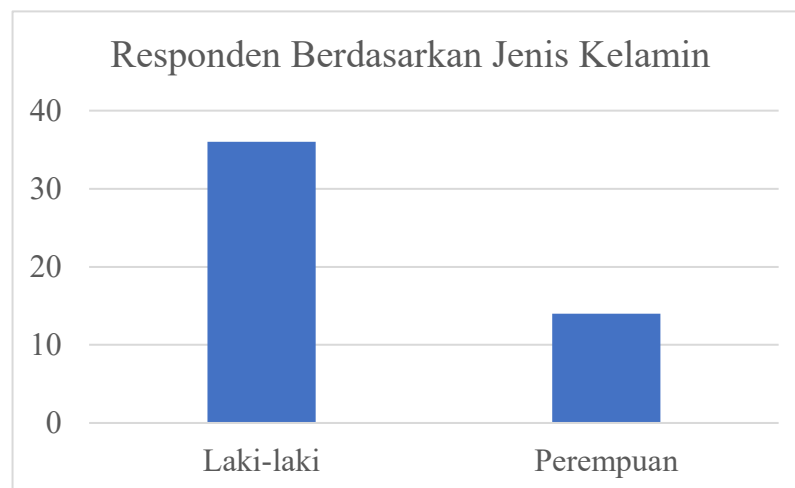
pernyataan kuisioner. Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden pada penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Adapun hasil deskripsi responden secara rinci sebagai berikut:

### 1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1.    | Laki-laki     | 36     | 72%            |
| 2.    | Perempuan     | 14     | 28%            |
| Total |               | 50     | 100%           |

Sumber : Data Primer diolah 2026



Gambar IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Selikur *Culinary Corp* terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 36 orang dengan presentase 72% dan karyawan perempuan sebanyak 14 orang dengan presentase 28%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Selikur *Culinary Corp* yang berjenis kelamin laki-laki lebih telaten dan

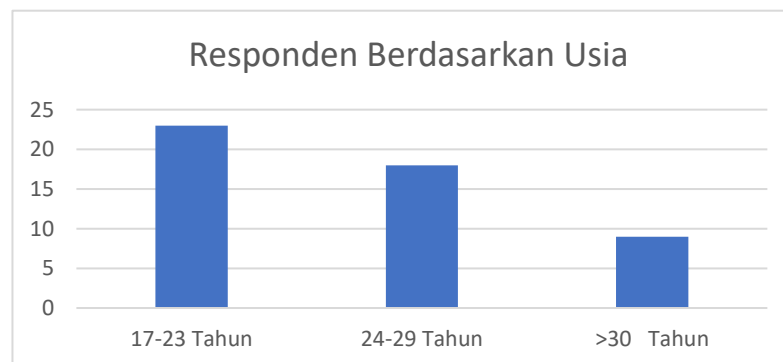
konsisten dalam mengerjakan *jobdesc* yang menuntut ketelatenan dan sifat konsisten.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia

| No    | Usia        | Jumlah | Presentase (%) |
|-------|-------------|--------|----------------|
| 1.    | 17-23 Tahun | 23     | 46%            |
| 2.    | 24-29 Tahun | 18     | 36%            |
| 4.    | >30 Tahun   | 9      | 18%            |
| Total |             | 50     | 100%           |

Sumber: Data Primer diolah 2026



Gambar IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

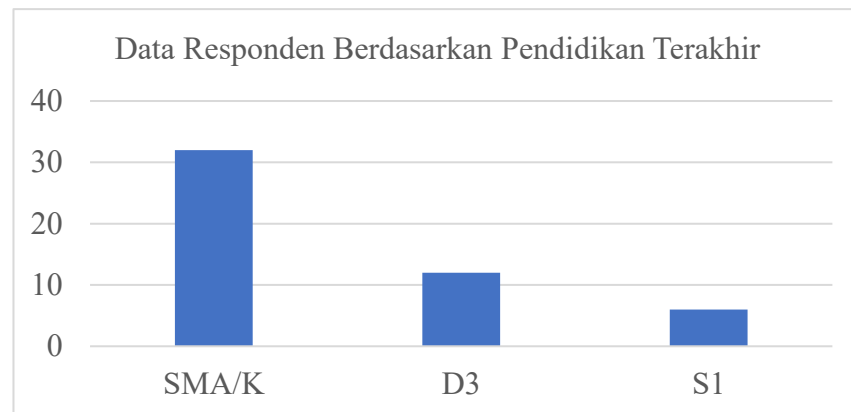
Berdasarkan tabel di atas, deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 17-29 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase (46%), karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase (36%), karyawan yang berusia >30 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase (18%). Maka dapat disimpulkan dari data di atas karyawan terbanyak berusia 17-29 tahun, karena masih berada pada masa produktif maka karyawan lebih siap untuk melakukan inovasi-inovasi baru bagi instansi dan dapat mengerti tentang situasi menantang dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No    | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase (%) |
|-------|---------------------|--------|----------------|
| 1.    | SMA/K               | 32     | 64%            |
| 2.    | D3                  | 12     | 24%            |
| 4.    | S1                  | 6      | 12%            |
| Total |                     | 50     | 100%           |

Sumber : Data Primer diolah 2026



Gambar IV. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK sebanyak 32 orang (64%), D3 sebanyak 12 orang (24%), dan Sarjana sebanyak 6 orang (12%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA/SMK. Karena rata-rata adalah lulusan pendidikan tata boga dan perhotelan yang telah mempunyai *skill* di bidang *food and beverage*.

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan sebelum analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data

yang sebenarnya dari kuisioner untuk layak diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan *software* SPSS versi 26. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan *statistic* yang dihasilkan dari perhitungan. Jika Probabilitas signifikasinya diatas 5% atau 0,05 maka model regresi mempengaruhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 4 Uji Normalitas

| Variabel                      | Sig   | Standar | Kesimpulan           |
|-------------------------------|-------|---------|----------------------|
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0,200 | > 0,05  | Berdistribusi Normal |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Hasil pengujian Kolmogorov- Smirnov menunjukan bahwa nilai signifikan untuk model regresi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Apabila nilai  $VIF < 10$  atau nilai *Tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolineritas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel          | <i>Tolerance</i> | VIF   | Keterangan                  |
|-------------------|------------------|-------|-----------------------------|
| Budaya Organisasi | 0.977            | 1.023 | Tidak ada Multikolinieritas |
| Gaya Kepemimpinan | 0.998            | 1.002 | Tidak ada Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja  | 0.979            | 1.022 | Tidak ada Multikolinieritas |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residual tetap sama, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Terdapat beberapa metode untuk menguji heteroskedastisitas, antara lain Uji Glejser, Uji Rank Spearman, Uji Park, dan Uji Scatterplot. Metode yang akan digunakan adalah Uji Rank Spearman, di mana pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV. 6 Hasil Uji heteroskedastisitas

| Variabel          | Sig.  | Keterangan                    |
|-------------------|-------|-------------------------------|
| Budaya Organisasi | 0.068 | Tidak ada Heteroskedastisitas |
| Gaya kepemimpinan | 0.608 | Tidak ada Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja  | 0.756 | Tidak ada Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan p-value > 0,05 sehingga secara keseluruhan dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

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

Untuk mempermudah penggunaan rumus tersebut, penulis menggunakan program *Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 7 Koefisien Regresi dan *Standard Error* Variabel Penelitian

| Variabel          | B      | Std. Error |
|-------------------|--------|------------|
| (Constant)        | 11.135 | 2.060      |
| Budaya Organisasi | 0.359  | 0.058      |
| Gaya Kepemimpinan | 0.076  | 0.065      |
| Lingkungan kerja  | 0.195  | 0.075      |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 11.135 + 0,359X_1 + 0,076X_2 + 0,195X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 11.135 yang artinya apabila variabel independen yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 1,502.
- b. Koefisien variabel Budaya Organisasi ( $\beta_1$ ) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* ( $\beta$ ) = 0,359. Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,359 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh ini secara statistik kuat dan dapat digeneralisasikan.
- c. Koefisien variabel Gaya kepemimpinan ( $\beta_2$ ) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* ( $\beta$ ) = 0.076. Hal ini menunjukkan variabel berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Secara arah hubungan, peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,076 satuan.

- d. Koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ ) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* ( $\beta$ ) = 0,195. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,195 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.
- e. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,359.

### 3. Uji Kelayakan F Model (Uji F)

Tabel IV. 8 Hasil Analisis Uji F

| <b>Fhitung</b> | <b>Sig</b>         | <b>Standar</b> | <b>Keputusan</b>                                |
|----------------|--------------------|----------------|-------------------------------------------------|
| 17.385         | 0,000 <sup>b</sup> | <0,05          | H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>a</sub> diterima |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Adapun langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ ; Berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ ; Berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

b. Tingkat *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05

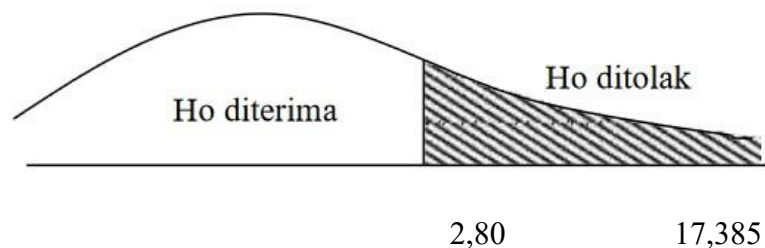
$$F_{\text{tabel}} = k; (n-k)$$

$$= 3; (50-3)$$

$$= 3; 47$$

$$= 2,80$$

c. Kriteria pengujian



Gambar IV. 6 Kurva Uji F

Ho diterima apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  yaitu  $17,385 < 2,80$

Ho ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $17,385 > 2,80$

d. Nilai F hitung

Diketahui hasil  $F_{hitung} = 17.385$  dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26

e. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,385 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,80 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dan dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil output analisis data sebagai berikut:

Tabel IV. 9 Hasil Analisis Uji t

| Variabel             | t-hitung | t-tabel | Sig.  | Keterangan  |
|----------------------|----------|---------|-------|-------------|
| Budaya Organisasi    | 6.227    | 2,013   | 0,000 | Ho ditolak  |
| Gaya<br>Kepemimpinan | 1.177    | 2,013   | 0,245 | Ho diterima |
| Lingkungan Kerja     | 2.595    | 2,013   | 0,013 | Ho ditolak  |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

a. Uji pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

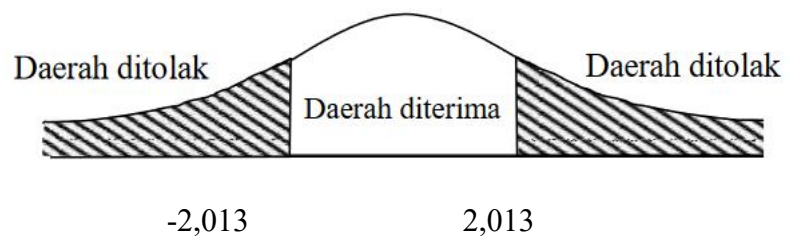
$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

2) Tingkat *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2; (n-k-1) \\ &= 0,025; (50-3-1) \\ &= 0,025; 46 \\ &= 2,013 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV. 7 Uji t Budaya Organisasi

$H_0$  diterima jika  $-2,013 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,013$

$H_0$  ditolak jika  $-t_{\text{hitung}} \leq -2,013$  atau  $t_{\text{hitung}} \geq 2,013$

4) Menentukan nilai  $t$

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 26, maka dapat diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}}$  budaya organisasi ( $X_1$ ) = 6,227

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,227 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

b. Uji pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

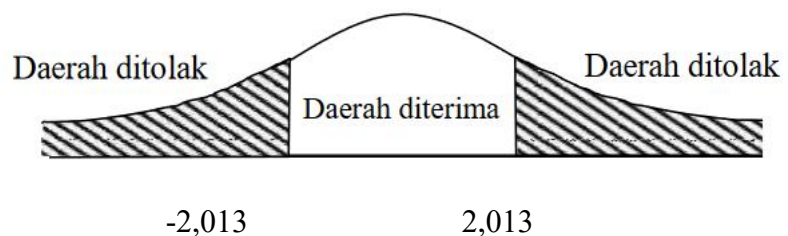
$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

2) Tingkat *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2; (n-k-1) \\ &= 0,025; (50-3-1) \\ &= 0,025; 46 \\ &= 2,013 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV. 8 Uji t Gaya kepemimpinan

$H_0$  diterima jika  $-2,013 \leq t_{hitung} \leq 2,013$

$H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} \leq -2,013$  atau  $t_{hitung} \geq 2,013$

4) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 26, maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) = 1.177

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,177 < 2,013$ ) dan nilai signifikansi ( $0,245 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

6) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

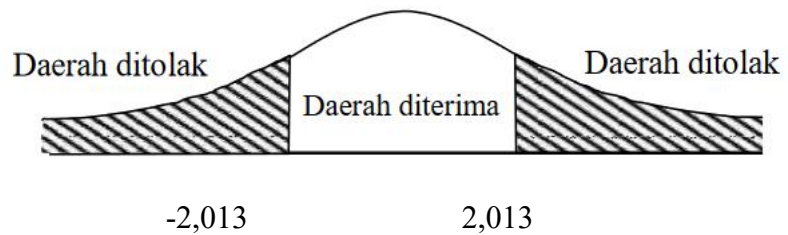
$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

7) Tingkat *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2; (n-k-1) \\ &= 0,025; (50-3-1) \\ &= 0,025; 46 \\ &= 2,013 \end{aligned}$$

## 8) Kriteria pengujian



Gambar IV. 9 Uji t Lingkungan Kerja

$H_0$  diterima jika  $-2,013 \leq t_{hitung} \leq 2,013$

$H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} \leq -2,013$  atau  $t_{hitung} \geq 2,013$

## 9) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 26, maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_3$ ) = 2,595

## 10) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,595 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi ( $0,013 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Selikur *Culinary Corp*. Koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis R

*Square*. Jika nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 10 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| <b>R</b>           | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> |
|--------------------|-----------------|--------------------------|
| 0,729 <sup>a</sup> | 0.531           | 0.501                    |

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh sebesar 0,501 (50,1%). Artinya kontribusi variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada karyawan CV. Selikur *Culinary Corp* sebesar 50.1% dan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Misalnya, disiplin kerja, pengalaman kerja, pelatihan, kompetensi dan lain- lain.

#### **D. Pembahasan**

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.11 menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 6,227 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000, menunjukkan semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Martadewi *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kota Pekanbaru. Adapun hasil penelitian oleh (Aini *et al.*, 2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan kecamatan di Kabupaten Bondowoso.

CV. Selikur *Culinary Corp.*, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan relatif berkembang, budaya organisasi yang baik sangat diperlukan untuk menjaga standar pelayanan, kualitas produk, serta koordinasi antar karyawan. Apabila nilai-nilai kerja seperti kedisiplinan, kerja sama tim, dan orientasi pada kepuasan pelanggan diterapkan secara konsisten, maka kinerja karyawan akan meningkat baik dari segi produktivitas, ketepatan waktu, maupun kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi dapat menjadi strategi manajerial yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## 2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.*

Berdasarkan hasil uji *t* pada tabel IV.11 menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.* Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai koefisien

variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,177 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,245.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yustianto *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mojoagung dan tidak secara langsung mempengaruhi perubahan dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di CV. Selikur *Culinary Corp.* Surakarta mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan individu karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang bagus.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.*

Berdasarkan hasil uji t pada table IV.11 menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.* Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 2,595 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,013

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustriani, Ratnasari, and Zamora 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahtera Bahari *Shipyards*. Dengan demikian lingkungan kerja yang

indah, serasi dan harmonis dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

CV. Selikur *Culinary Corp* memiliki kenyamanan kerja dengan menyediakan fasilitas dengan penerangan berbagai sisi ruang kerja akan terlihat jelas yang akan menjadi faktor utama dalam melakukan pekerjaan dalam proses produksi. Ruangan mempunyai sirkulasi udara yang baik menjadi faktor dalam bekerja. Dengan adanya sirkulasi yang baik suhu ruangan akan kondusif. Begitu juga akan memudahkan karyawan dalam menghirup banyak oksigen dan tidak mengalami sesak nafas saat melakukan pekerjaan.

Hubungan atasan dan bawahan terjaga dengan baik dan sistem kekeluargaan antar karyawan harmonis. Hal ini menjadi topangan pada lingkungan kerja di CV. Selikur *Culinary Corp*, karena dengan menjalin hubungan antar rekan kerja akan menumbuhkan simpati dan saling mengerti apa yang dibutuhkan rekan kerja jika mendapatkan bantuan dalam melakukan pekerjaannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan budaya organisasi yang ada di dalam Perusahaan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang nyata.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Selikur *Culinary Corp*. Hal ini menunjukkan bahwa pada objek penelitian ini, perubahan gaya kepemimpinan belum terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Selikur *Culinary Corp*. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari.
4. Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,501. Kontribusi budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan CV. Selikur *Culinary Corp* sebesar 50,1% dan 49,9%

dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti disiplin kerja, pengalaman kerja, pelatihan, kompetensi dan lain- lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, Maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak Perusahaan maupun bagi pengembangan penelitian selanjutnya:

1. Perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi melalui program pelatihan, penanaman nilai Perusahaan, dan peningkatan komunikasi antar karyawan.
2. Sebaiknya manajemen Perusahaan mengevaluasi dan meningkatkan gaya kepemimpinan melalui pelatihan manajerial agar gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin adaptif dan mendukung kinerja karyawan.
3. Perusahaan disarankan perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang nyaman serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian pada variabel lain selain variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Mengingat koefisien determinasinya hanya 50,1%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustriani, Ririn, Sri Langgeng Ratnasari, And Ramon Zamora. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Trias Politika* 6(1): 104–22. Doi:10.33373/Jtp.V6i1.3930.
- Aini, Shintya Nur, And Freddrick Tiagita P. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bintang Kemakumuran Cabang Hankam Bekasi.” *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 21(3): 81–89. Doi:10.35137/Jei.V21i3.499.
- Aini, Siti Isriyah Nurul, Suwignyo Widagdo, And Muhaimin Dimyati. 2023a. “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso.” *Growth* 21(1): 65. Doi:10.36841/Growth-Journal.V21i1.2797.
- Aini, Siti Isriyah Nurul, Suwignyo Widagdo, And Muhaimin Dimyati. 2023b. “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso.” *Growth* 21(1): 65. Doi:10.36841/Growth-Journal.V21i1.2797.
- Anggoro, Cahyo, And Djoko Wijono. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Jemba Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 20(1): 105–23.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Lestari, And Hasta Asymar. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10): 1–208.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U, And S Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Febriani, Fika Aurelia, And Abdul Haeba Ramli. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11(2): 309–20. Doi:10.37641/Jimkes.V11i2.1999.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hustia, Anggreany. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa

- Pandemi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81. Doi:10.32502/Jimn.V10i1.2929.
- Mardiani, Inna Nisawati, And Riki Chandra. 2022. “The Influence Of Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance.” *Journal Of Economics And Business Letters* 2(2): 30–34. Doi:10.55942/Jeb1.V2i2.158.
- Marpaung, Annisa, And Arif Darmawan. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Of Applied Managerial Accounting* 6(1): 21–32. Doi:10.30871/Jama.V6i1.3960.
- Martadewi, Else, Sudarsono, And Agus Joko Purwanto. 2023. “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn Di Kota Pekanbaru.” *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal* 09(1): 737–48.
- Maswani, Maswani, Elis Utami, And Nofiar Nofiar. 2020. “Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik.” 1(2): 358–72. Doi:10.38035/Dijefa.
- Muna, Nailul, And Sri Isnowati. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera).” *Jesya* 5(2): 1119–30. Doi:10.36778/Jesya.V5i2.652.
- Ratnasari, Sri Langgeng, And Gandhi Sutjahjo. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)* 1(4): 593–602. Doi:10.33373/Jmob.V1i4.3783.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah, Syardiansah, Abdul Latief, Muhammad Nur Daud, Windi Windi, And Agung Suharyanto. 2020. “The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel In East Aceh District.” *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences* 3(2): 849–57. Doi:10.33258/Birci.V3i2.912.
- Tianingrum, Atikah Sofa. 2021. “Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance.” *Aptisi Transactions On Management (Atm)* 6(2): 158–66. Doi:10.33050/Atm.V6i2.1746.
- Todo, Beny, Mesra, And Isa Indrawan. 2023. “The Influence Of Organizational Culture, Leadership, And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Tax Service Office South

Batam Primary.” *International Journal Of Management, Economic And Accounting* 1(2): 175–90. Doi:10.61306/Ijmea.V1i2.24.

Tosi, Rizzo, Carrol Seperti Yang Dikutip Oleh Munandarfaktor –Faktor Budaya 2018, And Organisasi. “Faktor –Faktor Budaya Organisasi.”

Yustianto, Novan Candra, Dina Novita, And Dwi Songgo Panggayudi. 2025. “Analysis Of Leadership Style , Motivation , And Work Discipline On The Performance Of Employees Of Rsu Pku Muhammadiyah Mojoagung Jombang Jombang East Java.” (November): 60–71.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan CV. Selikur *Culinary Corp.*

di Tempat

*Assalamualaikum wr. wb.*

Dengan ini saya Ilyas Abdurrozaq, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Cv. Selikur *Culinary Corp*)”**.

Berkaitan dengan itu, dengan kerendahan hati saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik baiknya. Kuesioner ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr. wb.*

Hormat Saya

Ilyas Abdurrozaq

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawab.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### B. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin ☐ : Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia ☐ : 17-23 Tahun ☐ 30-35 Tahun  
☐ : 24-29 Tahun ☐ >36 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....

### Kinerja Karyawan (Y)

| NO | Pernyataan                                                                                              | SS | S | N | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Proses sampai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.                                       |    |   |   |    |     |
| 2  | Jumlah pekerjaan yang di bebaskan kepada Bapak/Ibu yang harus diselesaikan sesuai dengan arahan atasan. |    |   |   |    |     |
| 3  | Waktu yang harus diselesaikan Bapak/Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah tepat waktu.                |    |   |   |    |     |
| 4  | Target perusahaan yang sudah di capai Bapak/Ibu sudah dinilai efektif.                                  |    |   |   |    |     |
| 5  | Bapak/Ibu mampu untuk menjalankan tugas dari perusahaan secara mandiri.                                 |    |   |   |    |     |

### Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                                                                | SS | S | N | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Bapak/Ibu /Saudara/i berani mencoba hal baru dan mengambil risiko demi kemajuan perusahaan                                |    |   |   |    |     |
| 2  | Bapak/ibu/Saudara/i mampu memberikan respons cepat dalam menghadapi masalah di lingkungan kerja                           |    |   |   |    |     |
| 3  | Bapak/ibu/Saudara/i berfokus pada pencapaian hasil kerja yang maksimal sesuai dengan S.O.P (Standar Operasional Prosedur) |    |   |   |    |     |
| 4  | Bapak/ibu/Saudara/i selalu mendahulukan kepentingan tim dan perusahaan di atas kepentingan pribadi.                       |    |   |   |    |     |
| 5  | Bapak/ibu /Saudara/i tetap bersemangat dalam bekerja untuk menjaga kelangsungan dan stabilitas perusahaan                 |    |   |   |    |     |

### Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                                                                        | SS | S | N | TS | STS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/i mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja? |    |   |   |    |     |
| 2  | Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/i mampu memberikan motivasi kepada Karyawan untuk meningkatkan semangat kerja?                  |    |   |   |    |     |
| 3  | Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/i mampu menyampaikan arahan dan informasi secara jelas kepada Karyawan?                         |    |   |   |    |     |
| 4  | Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/i mampu bertanggung jawab atas kebijakan dan keputusan yang telah diambil?                      |    |   |   |    |     |
| 5  | Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki sikap yang konsisten dan dapat dijadikan teladan oleh bawahannya?                    |    |   |   |    |     |

### Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                                                | SS | S | N | TS | STS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Ruang kerja Bapak/Ibu /Saudara/i memiliki pencahayaan dan suhu udara yang nyaman bagi karyawan.           |    |   |   |    |     |
| 2  | Ruang kerja Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki sirkulasi udara yang baik dan tidak pengap.                      |    |   |   |    |     |
| 3  | Ukuran dan tata letak ruang kerja Bapak/Ibu/Saudara/i memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.   |    |   |   |    |     |
| 4  | Ruang kerja Bapak/Ibu/Saudara/i menyediakan privasi yang cukup untuk karyawan dalam bekerja secara fokus. |    |   |   |    |     |

|   |                                                                                                                        |  |  |  |  |  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5 | Lingkungan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i bersih, minim gangguan suara bising, dan dilengkapi peralatan kerja yang memadai. |  |  |  |  |  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

## LAMPIRAN 2 DATA RESPONDEN

### Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-laki     | 36     | 72 %           |
| 2. | Perempuan     | 14     | 28 %           |
|    | Total         | 56     | 100 %          |

### Data Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia        | Jumlah | Presentase (%) |
|----|-------------|--------|----------------|
| 1. | 17-23 Tahun | 23     | 46%            |
| 2. | 24-29 Tahun | 18     | 36%            |
| 4. | >30 Tahun   | 9      | 18%            |
|    | Total       | 56     | 100 %          |

### Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1. | SMA/K               | 32     | 64%            |
| 2. | D3                  | 12     | 24%            |
| 4. | S1                  | 6      | 12%            |
|    | Total               | 56     | 100 %          |

## LAMPIRAN 3 TABULASI DATA PENELITIAN

| Kinerja Karyawan (Y) |    |    |    |    | TOT_Y | Badaya Organisasi (X1) |      |      |      |      | TOT_X1 | Gaya Kepemimpinan (X2) |      |      |      |      | TOT_X2 | Lingkungan Kerja (X3) |      |      |      |      | TOT_X3 |
|----------------------|----|----|----|----|-------|------------------------|------|------|------|------|--------|------------------------|------|------|------|------|--------|-----------------------|------|------|------|------|--------|
| Y1                   | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 |       | X1_1                   | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 |        | X2_1                   | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 |        | X3_1                  | X3_2 | X3_3 | X3_4 | X3_5 |        |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 4                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 19     | 2                     | 2    | 3    | 2    | 2    | 11     |
| 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 16     | 4                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 17     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 3    | 3    | 3    | 4    | 17     | 3                      | 4    | 3    | 3    | 3    | 16     | 4                     | 5    | 4    | 4    | 4    | 21     |
| 4                    | 4  | 4  | 5  | 4  | 21    | 4                      | 3    | 4    | 4    | 4    | 19     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 3    | 19     | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 4                      | 3    | 3    | 4    | 3    | 17     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 4                     | 4    | 4    | 3    | 4    | 19     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 16     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 4                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 19     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 5    | 4    | 4    | 4    | 21     | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 3                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 16     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    | 3                      | 2    | 3    | 3    | 3    | 14     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 3                     | 3    | 3    | 2    | 2    | 13     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 21     | 4                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 23     | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     |
| 5                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 23    | 3                      | 3    | 4    | 3    | 3    | 16     | 3                      | 4    | 3    | 3    | 3    | 16     | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 4                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 16     | 4                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 17     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 21     | 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 21     | 5                     | 4    | 5    | 5    | 4    | 23     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     |
| 4                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 22    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 2    | 14     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 3                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 18     |
| 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4                      | 4    | 4    | 3    | 3    | 18     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 3    | 19     | 5                     | 4    | 5    | 4    | 5    | 23     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     |
| 4                    | 5  | 4  | 5  | 5  | 23    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 2    | 14     | 4                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 24     | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     |
| 3                    | 4  | 3  | 4  | 4  | 18    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 2    | 14     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 3    | 19     | 3                     | 3    | 2    | 3    | 2    | 13     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 5    | 5    | 4    | 5    | 24     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 5                     | 5    | 5    | 4    | 5    | 24     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 4                     | 5    | 5    | 5    | 4    | 23     |
| 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 4                     | 3    | 4    | 4    | 3    | 18     |
| 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 22    | 4                      | 4    | 4    | 4    | 3    | 19     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 3                     | 3    | 3    | 4    | 4    | 17     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    | 2                      | 2    | 2    | 2    | 2    | 10     | 2                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 14     | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 19     |
| 4                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    | 3                      | 4    | 3    | 4    | 3    | 17     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 3    | 19     | 3                     | 3    | 2    | 3    | 3    | 14     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 2    | 14     | 4                      | 3    | 4    | 4    | 4    | 19     | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 4    | 5    | 5    | 5    | 24     | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     | 4                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 19     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 5                      | 4    | 5    | 5    | 5    | 24     | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 3                      | 2    | 4    | 4    | 3    | 16     | 4                     | 4    | 3    | 4    | 3    | 18     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 5                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 21     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 4    | 4    | 5    | 5    | 23     | 3                      | 4    | 3    | 3    | 4    | 17     | 3                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 16     |
| 5                    | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    | 4                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 22     | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 4                     | 3    | 4    | 4    | 3    | 18     |
| 3                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 18    | 4                      | 3    | 4    | 4    | 4    | 19     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 2                     | 3    | 2    | 3    | 2    | 12     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     | 2                      | 2    | 3    | 2    | 2    | 11     | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     |
| 4                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    | 4                      | 4    | 5    | 4    | 4    | 21     | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     |
| 5                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 3                     | 3    | 4    | 3    | 4    | 17     |
| 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 5                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 24     | 4                     | 4    | 5    | 5    | 4    | 22     |
| 4                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    | 4                      | 4    | 4    | 3    | 3    | 18     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 2                     | 3    | 3    | 2    | 3    | 13     |
| 4                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 22    | 4                      | 3    | 4    | 4    | 3    | 18     | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 4                     | 4    | 5    | 4    | 4    | 21     |
| 4                    | 4  | 4  | 4  | 5  | 21    | 3                      | 3    | 3    | 4    | 3    | 16     | 2                      | 2    | 2    | 2    | 2    | 10     | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 4    | 5    | 4    | 4    | 21     | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 5                     | 4    | 5    | 4    | 4    | 22     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 4                      | 4    | 3    | 3    | 3    | 17     | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     |
| 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 3                      | 3    | 3    | 3    | 3    | 15     | 5                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 24     | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 19     |
| 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 22    | 3                      | 3    | 3    | 4    | 3    | 16     | 5                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 22     | 3                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 16     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 25     | 3                      | 4    | 4    | 3    | 3    | 17     | 4                     | 3    | 4    | 3    | 4    | 18     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 23     | 4                      | 4    | 4    | 3    | 4    | 19     | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     |
| 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     | 5                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 22     | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 21     |
| 3                    | 3  | 3  | 4  | 3  | 16    | 1                      | 1    | 1    | 1    | 1    | 5      | 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 21     | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 19     |
| 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 21     | 4                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 19     | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 19     |
| 3                    | 4  | 4  | 4  | 3  | 18    | 2                      | 2    | 3    | 3    | 2    | 12     | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20     |

## LAMPIRAN 4 HASIL UJI INSTRUMEN

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

|                  |                     | Correlations |        |        |        |        |                  |
|------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|------------------|
|                  |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | KINERJA KARYAWAN |
| Y1               | Pearson Correlation | 1            | .742** | .900** | .924** | .829** | .954**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000             |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20               |
| Y2               | Pearson Correlation | .742**       | 1      | .758** | .818** | .760** | .876**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000             |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20               |
| Y3               | Pearson Correlation | .900**       | .758** | 1      | .891** | .832** | .947**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000             |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20               |
| Y4               | Pearson Correlation | .924**       | .818** | .891** | 1      | .736** | .944**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000             |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20               |
| Y5               | Pearson Correlation | .829**       | .760** | .832** | .736** | 1      | .903**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000             |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20               |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | .954**       | .876** | .947** | .944** | .903** | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |                  |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20               |

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

### Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

|                   |                     | Correlations |        |        |        |        |                   |
|-------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|-------------------|
|                   |                     | X1_1         | X1_2   | X1_3   | X1_4   | X1_5   | BUDAYA ORGANISASI |
| X1_1              | Pearson Correlation | 1            | .611** | .877** | .689** | .899** | .900**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     |              | .004   | .000   | .001   | .000   | .000              |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                |
| X1_2              | Pearson Correlation | .611**       | 1      | .735** | .720** | .699** | .835**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .004         |        | .000   | .000   | .001   | .000              |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                |
| X1_3              | Pearson Correlation | .877**       | .735** | 1      | .884** | .867** | .964**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000              |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                |
| X1_4              | Pearson Correlation | .689**       | .720** | .884** | 1      | .740** | .894**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .000   |        | .000   | .000              |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                |
| X1_5              | Pearson Correlation | .899**       | .699** | .867** | .740** | 1      | .929**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .001   | .000   | .000   |        | .000              |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                |
| BUDAYA ORGANISASI | Pearson Correlation | .900**       | .835** | .964** | .894** | .929** | 1                 |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |                   |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                |

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

### Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

|                   |                     | Correlations |        |        |        |        | GAYA<br>KEPEMIMPINAN |
|-------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|----------------------|
|                   |                     | X2_1         | X2_2   | X2_3   | X2_4   | X2_5   |                      |
| X2_1              | Pearson Correlation | 1            | .769** | .840** | .807** | .731** | .897**               |
|                   | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000                 |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                   |
| X2_2              | Pearson Correlation | .769**       | 1      | .780** | .867** | .854** | .932**               |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000                 |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                   |
| X2_3              | Pearson Correlation | .840**       | .780** | 1      | .780** | .819** | .915**               |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000                 |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                   |
| X2_4              | Pearson Correlation | .807**       | .867** | .780** | 1      | .820** | .932**               |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000                 |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                   |
| X2_5              | Pearson Correlation | .731**       | .854** | .819** | .820** | 1      | .921**               |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000                 |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                   |
| GAYA KEPEMIMPINAN | Pearson Correlation | .897**       | .932** | .915** | .932** | .921** | 1                    |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |                      |
|                   | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                   |

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

### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

|                  |                     | Correlations |        |        |        |        | LINGKUNGAN<br>KERJA |
|------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
|                  |                     | X3_1         | X3_2   | X3_3   | X3_4   | X3_5   |                     |
| X3_1             | Pearson Correlation | 1            | .837** | .869** | .867** | .862** | .941**              |
|                  | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000                |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                  |
| X3_2             | Pearson Correlation | .837**       | 1      | .867** | .871** | .858** | .940**              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000                |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                  |
| X3_3             | Pearson Correlation | .869**       | .867** | 1      | .841** | .901** | .952**              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000                |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                  |
| X3_4             | Pearson Correlation | .867**       | .871** | .841** | 1      | .849** | .937**              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000                |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                  |
| X3_5             | Pearson Correlation | .862**       | .858** | .901** | .849** | 1      | .946**              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000                |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                  |
| LINGKUNGAN KERJA | Pearson Correlation | .941**       | .940** | .952** | .937** | .946** | 1                   |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |                     |
|                  | N                   | 20           | 20     | 20     | 20     | 20     | 20                  |

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

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .956             | 5          |

### Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .942             | 5          |

### Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .954             | 5          |

### Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .968             | 5          |

## LAMPIRAN 5 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.64978997              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .084                    |
|                                  | Positive       | .076                    |
|                                  | Negative       | -.084                   |
| Test Statistic                   |                | .084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Hasil Uji Multikolineritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 11.135                      | 2.060      |                           | 5.407 | .000 |                         |       |
|       | BUDAYA ORGANISASI | .359                        | .058       | .636                      | 6.227 | .000 | .977                    | 1.023 |
|       | GAYA KEPEMIMPINAN | .076                        | .065       | .119                      | 1.177 | .245 | .998                    | 1.002 |
|       | LINGKUNGAN KERJA  | .195                        | .075       | .265                      | 2.595 | .013 | .979                    | 1.022 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Hasil Uji Heteroskedastisitas (Rank Spearman)

#### Correlations

|                |                         |                         | BUDAYA ORGANISASI | GAYA KEPEMIMPINAN | LINGKUNGAN KERJA | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------------|
| Spearman's rho | BUDAYA ORGANISASI       | Correlation Coefficient | 1.000             | -.039             | .121             | -.068                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .                 | .786              | .401             | .639                    |
|                |                         | N                       | 50                | 50                | 50               | 50                      |
|                | GAYA KEPEMIMPINAN       | Correlation Coefficient | -.039             | 1.000             | .007             | .074                    |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .786              | .                 | .963             | .608                    |
|                |                         | N                       | 50                | 50                | 50               | 50                      |
|                | LINGKUNGAN KERJA        | Correlation Coefficient | .121              | .007              | 1.000            | -.045                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .401              | .963              | .                | .756                    |
|                |                         | N                       | 50                | 50                | 50               | 50                      |
|                | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.068             | .074              | -.045            | 1.000                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .639              | .608              | .756             | .                       |
|                |                         | N                       | 50                | 50                | 50               | 50                      |

## LAMPIRAN 6 REGRESI LINIER BERGANDA

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 11.135                      | 2.060      |                           | 5.407 | .000 |
|       | BUDAYA ORGANISASI | .359                        | .058       | .636                      | 6.227 | .000 |
|       | GAYA KEPEMIMPINAN | .076                        | .065       | .119                      | 1.177 | .245 |
|       | LINGKUNGAN KERJA  | .195                        | .075       | .265                      | 2.595 | .013 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 151.211        | 3  | 50.404      | 17.385 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 133.369        | 46 | 2.899       |        |                   |
|       | Total      | 284.580        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

### Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 11.135                      | 2.060      |                           | 5.407 | .000 |
|       | BUDAYA ORGANISASI | .359                        | .058       | .636                      | 6.227 | .000 |
|       | GAYA KEPEMIMPINAN | .076                        | .065       | .119                      | 1.177 | .245 |
|       | LINGKUNGAN KERJA  | .195                        | .075       | .265                      | 2.595 | .013 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Hasil Uji R2

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .729 <sup>a</sup> | .531     | .501              | 1.70274                    |

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

## LAMPIRAN 7 DAFTAR TABEL UJI F, TABEL UJI t DAN TABEL

**Tabel F**

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 |                         |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| df untuk penyebut (N2)                                 | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|                                                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                                                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                                                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                                                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                                                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                                                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                                                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                                                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                                                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                                                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                                                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                                                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                                                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                                                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                                                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                                                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                                                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                                                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                                                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                                                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                                                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                                                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                                                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                                                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                                                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                                                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                                                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                                                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                                                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                                                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                                                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                                                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                                                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                                                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                                                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                                                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |
| 36                                                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.98  | 1.95  |
| 37                                                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  | 2.06  | 2.02  | 2.00  | 1.97  | 1.95  |
| 38                                                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.94  |
| 39                                                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  | 2.04  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.93  |
| 40                                                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.95  | 1.92  |
| 41                                                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.92  |
| 42                                                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.94  | 1.91  |
| 43                                                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.91  |
| 44                                                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.90  |
| 45                                                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.97  | 1.94  | 1.92  | 1.89  |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                     | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                     | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                     | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                     | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                     | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                     | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                     | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                     | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                     | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71                     | 3.98                    | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83                     | 3.96                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84                     | 3.95                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

## Tabel Uji T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>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        |

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>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        |

Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

| 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 | 0.5705 |
| 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 |

Tabel r untuk df = 51 - 100

| 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  |
| 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 |

## LAMPIRAN 8 SURAT PERIZINAN PENELITIAN



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM BATIK SURAKARTA  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI**



Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) Terakreditasi B, No: 81/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/II/2021

Alamat Kampus : Jl. K.H. Agus Salim No. 10 Surakarta 57147 Telp. (0271) 714751 Fax. (0271) 740160 Web : <http://www.uniba.ac.id>

Nomor : 317/061015.H4/E/2025  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Surakarta, 29 Desember 2025

Kepada Yth :

**Pimpinan CV. Selikur Culinary Corp**  
di Tempat

*Assalaamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat,

Dengan ini kami beritahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Universitas Islam Batik Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut mahasiswa kami :

Nama : Ilyas Abdurrozaq  
NIM : 2022020083  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
No Handphone : 085640063522

Bermaksud untuk mohon ijin mendapatkan data dari Jawatan/Lembaga/Perusahaan/Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin, guna menyusun skripsi, dengan judul :

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
(Studi Kasus Pada CV. Selikur Culinary Corp)**

Hasil skripsi tersebut hanya bersifat dan bertujuan keilmuan yang tidak akan disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara agar dapat memberikan bantuan dalam mendapatkan data serta keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut untuk penulisan skripsi.

Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



**Dr. Suhendro, SE, Ak. M.Si.**  
NIDN/0015027201

## LAMPIRAN 9 DOKUMENTASI



Lampiran 9.1 Warung Iga Cak Erwan Cabang Colomadu



Lampiran 9.2 foto bersama manajer operasional & ornito cafe



Lampiran 9.3 Rumah Produksi Selikur Culinary Corp



Lampiran 9.4 Chicken Dua & Lux At Opa B