

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA *TOLLROAD*
OPERATOR RUAS BALIKPAPAN-SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Marisa Nur Fitria
1911102431178**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2023**

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Marisa Nur Fitria
1911102431178**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA *TOLLROAD* OPERATOR RUAS
BALIKPAPAN - SAMARINDA**

Oleh :

**Marisa Nur Fitria
1911102431178**

Samarinda, 27 Juni 2023

Telah disetujui oleh:
Pembimbing,



**Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA *TOLLROAD* OPERATOR RUAS
BALIKPAPAN - SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Marisa Nur Fitria
NIM : 1911102431178
Program Studi : SI Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Askiah, S.E., M.Si
NIDN. 0028037306


()

Penguji II : Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Drs. M. Farid Wajidi, M.M., Ph. D.
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen


Ihwan Susila, S.E., M. Si., Ph. D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Marisa Nur Fitria
NIM : 1911102431178
Program Studi : Manajemen
Email : 1911102431178@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, ~~2~~ 2 Juni 2023

Yang membuat Pernyataan,


Marisa Nur Fitria

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
RUAS BALIKPAPAN – SAMARINDA**

Marisa Nur Fitria¹, Vera Anitra², Askiah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: 1911102431178@umkt.ac.id¹, va674@umkt.ac.id², ask888@umkt.ac.id³

Abstrak : Kinerja karyawan ukuran yang penting dari kinerja pekerjaan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah utama dari penelitian ini adalah kecemburuan sosial di antara karyawan, suhu ruangan yang kurang dingin, budaya organisasi tidak diikuti dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini budaya organisasi dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian di adalah karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda yang berjumlah 50 karyawan. jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Google Form. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda

Kata Kunci : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Abstract : *Employee performance is an important measure of job performance. Organizational culture and work environment are factors that influence employee performance. The main problem of this study is social jealousy among employees, the room temperature is not cold enough, the organizational culture is not followed properly. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance. The variables in this study are organizational culture and work environment. The population in this study are employees of PT. Jasamarga Tollroad Operator of the Balikpapan-Samarinda Section with a total of 50 employees. the type of research used is quantitative research. The data collection method uses a questionnaire with Google Form. This research method uses multiple regression analysis. The results showed that organizational culture (X1) and work environment (X2) partially had a significant positive effect on the performance of employees of PT. Jasamarga Tollroad Operator of the Balikpapan-Samarinda Section*

Keywords: Organizational culture, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Karyawan ialah orang bertugas atau bekerja untuk perusahaan dan melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sangat penting sehingga upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi isu manajemen yang signifikan. Kinerja yang baik membantu tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014),

Penelitian oleh Mufajar *et al.*, (2022) tujuannya guna memahami pengaruh budaya organisasi dan lingkup kerja pada kinerja karyawan. Perolehan menyatakan bahwasannya terdapat efek positif yang berarti pada performa pekerja antara budaya organisasi serta lingkungan kerja. Dalam hal ini, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan sign terhadap kinerja. Pada tiap organisasi harus mempunyai budaya organisasi. Budaya organisasi ialah sistem yang diasosiasikan dengan kesamaan makna para anggotanya yang menjadi pembeda antara satu dengan yang lain. (Wahjono, 2020).

Budaya organisasi yang melingkupi suatu lembaga dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan, membuat mereka memiliki pandangan yang sama dalam menjalankan tugasnya.. Penelitian yang dilakukan oleh (Mukaram, 2018) Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada performa karyawan. Berikut ini menyatakan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif pada performa pekerja. Budaya organisasi juga mempengaruhi efektivitas serta efisiensi organisasi. Lingkungan kerja juga bisa merubah performa pekerja. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung baik lingkup kerja lapangan/tidak, keduanya dapat merubah performa pekerja.

Guna menyetarakan keduanya membutuhkan rekognisi manajerial, karena dibutuhkan lingkungan kerja sudah mendukung kinerja karyawan dan memberikan kenyamanan. Lingkungan kerja diartikan sebagai keadaan/kondisi di area kerja baik yang langsung/tidak mempengaruhi kinerja pegawai, baik atau buruk..

PT. Jasamarga *Tollroad* Operator memiliki dua poin budaya organisasi yang menjadi pedoman dan norma yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan termasuk Amanah. Poin pertama ini mewakili misi kami untuk jujur, tepat janji, bertanggung jawab, dan berusaha guna memberikan yang terbaik. Menomorsatukan pekerjaan, niat dengan integritas, dan melayani melebihi harapan. Di sisi lain, poin kedua adalah bahwa jamaah yang dimaksud di sini adalah memberi dan memperoleh timbal balik yang mendidik, membangun sinergi secara profesional dan berbagi pengetahuan yang bermanfaat serta dapat membedakan hubungan antara prosedur kerja dan pekerjaan. Memperkokoh wewenang yang efisien. Budaya organisasi adalah harapan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda berupaya menjadi yang terbaik serta tujuan badan usaha sebelumnya tercapai, budaya organisasi diikuti dengan baik oleh karyawan, namun permasalahan yang kini ada yaitu ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti dengan baik budaya organisasi pada perusahaan.

Selain permasalahan lingkup kerja lapangan, juga terdapat permasalahan lingkungan kerja non fisik, yaitu adanya kecemburuan sosial antara karyawan, dikarenakan tidak meratanya fasilitas yang diberikan terhadap setiap pekerja. Berlandaskan latar belakang berikut maka perumusan masalah pada eksperimen ini ialah : a. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda Sehingga maksud dari eksperimen ini ialah : a. untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda b. untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan rasa yakin, perilaku serta nilai yang pada biasanya dipunya dan muncul dalam organisasi yang lebih mudah, budaya/kebiasaan ialah cara kita untuk melaksanakan suatu hal (Sedarmayanti., 2017). Sedangkan Menurut (Hadijaya, 2020) budaya organisasi ialah berisi nilai serta kode etik yang ditentukan dan dilakukan oleh tiap anggota guna memberitahukan citra organisasi. Maka dari definisi yang dijelaskan bisa di simpulkan bahwasannya budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau sistem bersama yang lama berlaku yang digunakan sebagai pedoman dalam organisasi. Fungsi budaya organisasi (Sutrisno, 2010) yaitu sebagai pembeda antar organisasi, sebagai identitas bagi anggota organisasi dan sebagai pedoman bagi organisasi, indikator budaya organisasi menurut (Robbins, 2008) yaitu 1) pembaharuan serta mengambil risiko bagaimana pekerja didorong guna berinovasi serta berani ambil risiko. 2) memperhatikan pekerja agar mengetahui proses Analisa dan detail pekerjaannya 3) berorientasi pada hasil dari putusan pengelola dalam mempertimbangkan hal tertentu. 4) berorientasi orang Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu. individu. 5) agresivitas, mengukur tingkat agresif serta daya saing pekerja. 6) stabilitas, mengukur tingkat pertahanan pekerja di segala situasi pekerjaan.

Setiap organisasi memiliki keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang telah lama digunakan dan diimplementasikan dalam aktivitas kerja untuk mendukung pengembangan performa pekerja dan mendukung pekerja guna menggapai tujuan bersama-sama. Untuk membuat tingkah laku pekerja searah dengan harapan organisasi. (Wahjono *et al.*, 2021) budaya organisasi yang baik bisa mendorong performa pekerja. Apabila pekerja merasa sesuai dengan budaya yang ada di dalam badan usaha maka bisa menaikkan performa pekerja.

Hasil penelitian Tambunan, (2022) pada penelitian ini terdampak positif dan berarti antara budaya organisasi pada performa pekerja serta badan usaha semestinya menaikkan budaya yang ada di badan usaha tersebut serta pekerja memberikan komitmen untuk tetap menjalankan dan melakukan budaya organisasi yang ada.

H1 : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah bagian terpenting dari performa karyawan. Mendorong lingkup kerja yang positif dan menciptakan kondisi kerja yang meningkatkan keterlibatan karyawan mempengaruhi keterlibatan pekerja. Lingkup kerja positif menciptakan keamanan dan membuat pekerja guna melakukan pekerjaan terbaik mereka. (Hartono, 2016) Lingkup kerja ialah suatu kondisi yang mana tempat kerja yang baik terdiri dari fisik dan nonfisik yang dapat memunculkan rasa nyaman, aman, damai dan tahan. Dan lingkungan kerja adalah apa adanya Infrastruktur tempat karyawan bekerja dan di mana mereka dapat memengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada mereka. (Sunarto, 2013). Bisa ditarik kesimpulan dari penjelasan lingkungan kerja diatas ialah sarana dan prasarana fisik dan non fisik tempat kerja yang bisa merubah kinerja pegawai saat menjalani kerjanya. Aspek yang merubah lingkup kerja berdasarkan (Nitisemito, 2015) dibagaiman menjadi aspek internal/eksternal yaitu aspek internal pewarnaan, penerangan, pertukaran udara sedangkan faktor eksternal keamanan, kebisingan. Indikator lingkungan kerja menurut (Sondang P, 2014) yaitu 1) bangunan tempat kerja 2) alat bantu 3) sarana kerja 4) akomodasi 5) interaksi antar pekerja 6) interaksi atasan pada pekerja. Aspek yang dapat menaikkan performa pekerja ialah lingkup kerja. Lingkungan kerja meliputi meja, kursi, suhu, pencahayaan, dan situasi atau kondisi lain di sekitar mampu meningkatkan atau menurunkan performa karyawan. Jika tidak baik, maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasbullah, (2022) bahwa lingkungan kerja yang baik bisa menaikkan performa pekerja. Hal ini disebabkan Cahaya yang masuk pada ruangan kerja pekerja diatur sedemikian rupa, besarnya suhu serta kelembaban ruang juga diatur. Hasil penelitian (Malale et al., 2020) mendapat dampak positif dan berarti antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.

Kinerja Karyawan

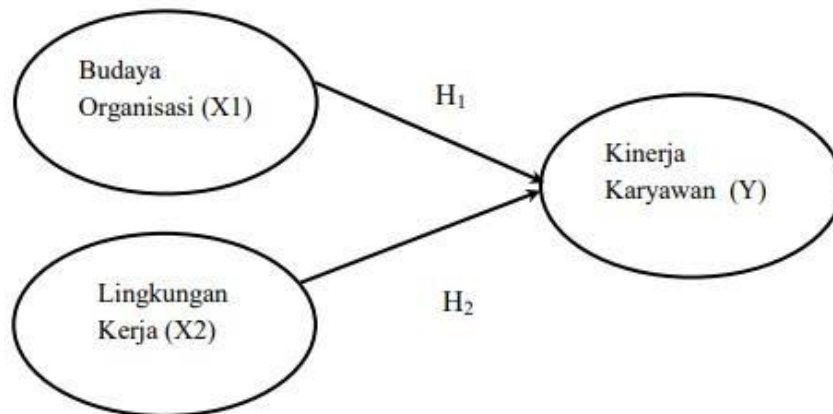
Kinerja berupa mutu dan kuantitas yang dilaksanakan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diterima oleh pekerja (Nurlaila, 2010).

Sutrisno, (2016) Kinerja ialah perolehan yang dibuat oleh individu berkaitan dengan mutu, kuantitas, waktu dan Kerjasama guna menggapai maksud yang sudah ditentukan oleh Lembaga Oleh karena itu, dari pengertian kinerja yang sudah diuraikan bisa ditarik kesimpulan bahwasannya kinerja ialah hasil individu melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh Lembaga dengan rentang waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2016) yaitu kinerja dipengaruhi oleh kualitas, sarana pendukung, dan supra sarana. Indikator kinerja

(Mangkunegara, 2014) yaitu 1) mutu 2) kuantitas 3) kewajiban 4) gotong royong 5) inspirasi

Kerangka Konseptual

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Metoda kuantitatif ialah metode yang dipakai guna mempelajari populasi/sampel tertentu dengan cara mengambil seluruh sampel dan menganalisisnya secara kuantitatif guna mengkaji hipotesis yang dibuat. Metode pendataan pada eksperimen ini memakai populasi dan sampel. (Sugiyono, 2009).

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda populasi yang diambil pada eksperimen ini ialah keseluruhan karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda sebanyak 50 orang. Dalam eksperimen ini jenis data yang dipakai ialah data primer dan data sekunder, data primer yang dipakai ialah kuesioner sedangkan data sekunder yang dipakai ialah penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya digunakan untuk mendukung informasi data primer

Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Teknik mengumpulkan data untuk eksperimen ini ialah dengan menyebarkan Kuesioner melalui Google Form dan membagikannya kepada karyawan untuk diselesaikan. Kuesioner untuk penelitian ini dikembangkan berdasarkan masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja pada performan pekerja. Metode perhitungan yang dipakai ialah skala likert untuk menentukan perilaku responden. Gunakan tanggapan penentu nilai untuk kategori tanggapan penelitian yang tersedia bagi peneliti. tanggapan persetujuan berlabel SS, tanggapan persetujuan disingkat S, dan dua pernyataan sikap negatif. Pernyataan negatif adalah tidak setuju, disingkat TS dan sangat

tidak setuju atau STS (Anwar, 2010). Berikut tabel penilaian skala likert pada penilaian sebagai berikut :

Tabel 1 Skala Likert

| No. | Keterangan | Singkatan | Skor |
|-----|--------------------|-----------|------|
| 1 | Sangat Setuju | STS | 1 |
| 2 | Setuju | TS | 2 |
| 3 | Tidak Setuju | S | 3 |
| 4 | SangatTidak Setuju | ST | 4 |

(Sugiyono, 2019)

Uji Instrumen

Pada eksperimen ini komponen pernyataan variabel nantinya dikaji dengan memakai pengujian validitas dan reliabilitas guna tolak ukur suatu komponen uji ini menggunakan program SPSS 26.0. Jika hasil uji instrumen valid dan reliabel maka data layak digunakan dalam penelitian ini dengan ketentuan apabila r hitung lebih besar r tabel dinyatakan positif, maka jenis pernyataan pada survey akan berhubungan pada jumlah total maka dinyatakan data valid dan bila nilai Cronbach alpha $> 0,6$ maka data dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini ialah klasik ini merupakan pengujian yang dilaksanakan sebelum melakukan Analisa lanjutan pada data yang sudah disatukan. Uji penerimaan klasik bermaksud guna membuat model regresi yang sesuai standar pengujian ini, pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali, (2018) analisis regresi linear berganda dipakai guna memahami arah serta dampak dari variabel bebas pada variabel terikat.

Uji Hipotesis

Narimawati, (2007) uji hipotesis yang akan dikaji dalam eksperimen ini guna memahami ada/tidak dampak antar variabel x serta variabel y uji hipotesis yang dipakai terdiri dari pengujian T (parsial), pengujian koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas pada tabel 2 berikut :

| Variabel | Indikator | Koefisien Korelasi | r tabel | Status | Cronbach's Alpha | Status |
|------------|-----------|--------------------|---------|--------|------------------|----------|
| (X_1) | BO1.1 | 0,604 | 0,361 | Valid | 0,893 | Reliabel |
| Budaya | BO1.2 | 0,786 | 0,361 | Valid | | |
| organisasi | BO2.1 | 0,859 | 0,361 | Valid | | |
| | BO2.2 | 0,860 | 0,361 | Valid | | |
| | BO3.1 | 0,797 | 0,361 | Valid | | |

| Variabel | Indikator | Koefisien Korelasi | r tabel | Status | Cronbach's Alpha | Status |
|---------------------------------------|-----------|--------------------|---------|--------|------------------|----------|
| (X ₂) Lingkungan Kerja | BO3.2 | 0,783 | 0,361 | Valid | 0,951 | Reliabel |
| | BO4.1 | 0,707 | 0,361 | Valid | | |
| | BO4.2 | 0,911 | 0,361 | Valid | | |
| | BO5.1 | 0,855 | 0,361 | Valid | | |
| | BO5.2 | 0,614 | 0,361 | Valid | | |
| | LK1.1 | 0,948 | 0,361 | Valid | | |
| | LK1.2 | 0,928 | 0,361 | Valid | | |
| | LK2.1 | 0,834 | 0,361 | Valid | | |
| | LK2.2 | 0,888 | 0,361 | Valid | | |
| | LK3.1 | 0,857 | 0,361 | Valid | | |
| | LK3.2 | 0,948 | 0,361 | Valid | | |
| | LK4.1 | 0,888 | 0,361 | Valid | | |
| | LK4.2 | 0,904 | 0,361 | Valid | | |
| | LK5.1 | 0,730 | 0,361 | Valid | | |
| (Y) Kinerja | LK5.2 | 0,813 | 0,361 | Valid | 0,888 | Reliabel |
| | K1.1 | 0,547 | 0,361 | Valid | | |
| | K1.2 | 0,673 | 0,361 | Valid | | |
| | K2.1 | 0,685 | 0,361 | Valid | | |
| | K2.2 | 0,752 | 0,361 | Valid | | |
| | K3.1 | 0,679 | 0,361 | Valid | | |
| | K3.2 | 0,731 | 0,361 | Valid | | |
| | K4.1 | 0,682 | 0,361 | Valid | | |
| | K4.2 | 0,775 | 0,361 | Valid | | |
| | K5.1 | 0,824 | 0,361 | Valid | | |
| K5.2 | 0,787 | 0,361 | Valid | | | |

Tabel 2 mengatakan bahwasannya tiap pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas skor r tabel dinyatakan bahwasannya item pernyataan valid. Selanjutnya, skor Cronbach's Alpha lebih besar 0,6, maka dapat dinyatakan bahwasannya semua data reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas guna mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal normal. Bentuk regresi yang baik adalah bila data normal/mendekati normal maka dilakukan pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov satu sampel menggunakan uji Monte Carlo > 0,05.

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal | Mean | .0000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 301.268.315 |
| | Absolute | .179 |
| Most Extreme | Positive | .179 |
| Differenes | Negative | -.114 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | | .074 ^d |

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas dengan skor 0,074 serta hasilnya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa $0,074 > 0,05$ berdistribusi normal..

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud guna mengkaji apakah bentuk regresi telah terjadi korelasi antar variabel. Model yang baik modek yang tidak terjadi multikolinearitas ketentuan uji ini yaitu jika nilai VIF > 10 maka multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 4 Uji Multikolonearitas

| Variabel | VIF | Tolerance | Keterangan |
|------------------------|-------|-----------|---------------------------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 1,577 | 0,634 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1,577 | 0,634 | Tidak terjadi multikolinieritas |

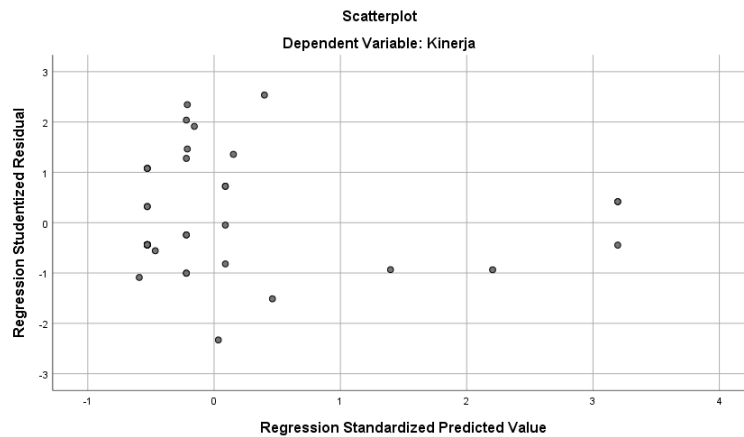
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada hasil tabel 4, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hasil nilai VIF $1,577 > 10$ diartikan tidak terjadi multikolinieritas serta variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja pekerja PT. *Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud guna memahami bentuk untuk mengetahui residual dari bentuk regresi mempunyai varian yang tidak sesuai. Kriteria uji scatterplot adalah apabila gak ada bentuk yang pasti dan titik terdistribusi antara angka 0 dan sumbu y, dinyatakan tak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 Uji heteroskedastisitas



Plot uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 menyatakan bahwasannya bentuk regresi pada eksperimen ini tidak ada heteroskedastisitas. Dikarenakan tidak adanya pola yang terbentuk dan titik-titiknya terdistribusi secara acak dan ditempatkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda yang dipakai pada eksperimen ini bermaksud guna memahami apakah variabel bebas berdampak pada variabel terikat. Data diolah memakai aplikasi SPSS 26.0 :

Tabel 5 Uji analisis regresi linier berganda

| Model | Coefficients B |
|------------|-------------------|
| (Constant) | -1,163 |
| Budaya | 0,528 |
| Organisasi | |
| Lingkungan | 0,485 |
| Kerja | |

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 , maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,163 + 0,528 + 0,485$$

dari hasil diatas menerangkan bahwasannya skor menjelaskan koefisien budaya organisasi (X1) 0,528 dan berdampak positif pada variabel terikat (Y). Maka dapat dikatakan bahwa peningkatan nilai variabel budaya organisasi (X1) kesatuan dapat

meningkatkan performa pekerja (Y) 0,528 dengan pendapat variabel lainnya tidak berubah. Dapat diperhatikan bahwasannya koefisien lingkungan kerja (X2) 0,485 dan berdampak baik pada variabel terikat (Y). Hal tersebut bisa dikatakan bahwasannya naiknya suatu variabel lingkungan kerja (X2) menaikkan performa pekerja (Y) 0,485 dengan pendapat bahwasannya variabel lain pasti.

Uji t (Parsial)

Hasil pengujian statistik t dapat dilihat pada tabel 6, apabila skor *probability t* < 0,05 maka Ho diterima dan menolak Ho lalu skor *probability t* > 0,05, maka Ho diterima dan menolak Ha.

Tabel 6 Uji t Parsial

| Model | T | Sig. |
|-------------------|--------|------|
| (Constant) | -0,218 | ,828 |
| Budaya Organisasi | 3,283 | ,002 |
| Lingkungan Kerja | 2,536 | ,015 |

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwasannya dampak budaya organisasi pada kinerja pekerja PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda dengan t hitung 3,283 > t tabel 2,012 dan skor signifikansi 0,002 < 0,05, menyatakan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif dan berarti pada performa pekerja maka H1 diterima. serta berdampak lingkungan kerja PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda dengan nilai t hitung 2,536 t tabel > 2,012 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilaksanakan guna memahami prosentase perbedaan variabel terikat (Y) yang diakibatkan oleh variabel bebas (X). bila R² makin tinggi, maka persentase variabel terikat (Y) yang diakibatkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi maka sebaliknya bila R² makin kecil maka persentase perbedaan variabel terikat (Y) yang diakibatkan variabel bebas (X) semakin rendah kesanggupan menjelaskan varian variabel dependen (Sujarweni,2015). skor koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,691 ^a | 0,478 | 0,456 | 2,33583 |

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berlandaskan tabel 7 menyatakan bahwasannya skor koefisien determinasi (R^2) 0,478. Dengan demikian menunjukkan bahwasannya kontribusi variabel bebas yakni budaya organisasi (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan berdampak pada variabel dependen yaitu kinerja (Y) sebesar 47,8%. Sisanya 52,2% berdampak untuk variabel lain yang tidak ada dalam variabel yang dipakai dalam eksperimen ini

Interpretasi Hasil

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda.

Pada perolehan data dan analisis menyatakan bahwasannya variabel budaya organisasi didapatkan skor t hitung 3,283 > t tabel 2,012 dengan skor sig 0,002 < 0,05. maka H_1 bisa diterima, budaya organisasi berdampak positif dan berarti pada kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda. berlandaskan perhitungan jawaban informan bisa dipahami bahwasannya indikator tersebut ditunjukkan dari hasil jawaban responden frekuensi terbanyak pada variabel budaya organisasi yaitu indikator stabilitas dari data jawaban responden menunjukkan bahwa perusahaan mampu mempertahankan kondisi kerja yang yang telah berjalan dengan baik sesuai dengan budaya organisasi perusahaan. PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda, memiliki budaya organisasi yang kuat karena dapat diikuti karyawan dan semakin kuat budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Erlina Gentari, (2022) menyatakan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif dan sign pada kinerja karyawan. diartikan makin baik serta kuat budaya organisasi yang terdapat pada badan usaha maka semakin baik juga kinerja karyawan

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian milik Hasbullah, (2022) penelitian ini menunjukkan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif dan sign pada kinerja karyawan, pada eksperimen ini menyatakan bahwasannya budaya organisasi mendukung kenaikan kinerja karyawan. hal tersebut karena pekerja yang mencetak ide baru guna kesuksesan badan usaha dan berani dalam pengambilan risiko guna perkembangan badan usaha.

Tapi perolehan penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Watul, (2019) komponen budaya organisasi pada eksperimen ini yakni 1) Inisiatif Individu 2) aturan perilaku 3) inovasi dan pengambilan resiko 4) perhatian terhadap detail 5) orientasi terhadap individu 6) orientasi terhadap tim. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda.

Pada perolehan data dan analisis menyatakan bahwasannya variabel lingkungan kerja memperoleh skor t hitung $2,536 > t$ tabel $2,012$ dengan skor sig $0,015 < 0,05$. hingga H_2 diterima, lingkungan kerja mempunyai dampak positif serta berarti pada kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda. Berlandaskan jumlah jawaban informan menyatakan bisa diketahui bahwasannya komponen sarana dan prasarana kerja dan dapat dipakai dengan semestinya dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan–Samarinda.

Penelitian terdahulu sesuai dengan yang dilaksanakan Wahjono *et al.*, (2021) menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Studi tersebut menemukan bahwa karyawan yang menyukai lingkungan kerjanya dan menganggapnya sebagai lingkungan yang santai merasa lebih nyaman bekerja di tempat kerja dan lebih dapat berpartisipasi dalam aktivitas, sehingga meningkatkan kinerja karyawan baik secara pribadi/berkelompok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat mendukung aktivitas kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilaksanakan Audrey, (2017) dengan demikian menyatakan bahwasannya lingkungan kerja berdampak positif dan sign pada kinerja karyawan apabila badan usaha dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman maka bisa membuat pekerja memiliki daya produksi tinggi, hal tersebut sangat menguntungkan badan usaha

Tapi penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Aprillia, (2015) komponen lingkungan kerja pada eksperimen ini adalah 1) pewarnaan 2) kebersihan 3) mengatur penerangan 4) sirkulasi udara 5) musik 6) keamanan 7) kebisingan. Dari hasil penelitian menyatakan bahwasannya lingkungan kerja tidak berdampak positif dan sign terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berlandaskan perolehan data yang didapat dari penyusun serta interpretasi hasil bisa ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif serta bermakna pada kinerja karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda. Maka Hipotesa ke-1 diterima, budaya organisasi yang kuat dapat menaikkan kinerja karyawan. Dan lingkungan Kerja berdampak positif dan bermakna pada kinerja karyawan

PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda. Maka Hipotesis ke-2 diterima, bahwasannya lingkungan kerja yang mempunyai sarana dan prasarana kerja yang cocok dengan keperluan pekerja dan dapat dimanfaatkan dengan baik guna menunjang kinerja karyawan.

SARAN

Bagi manajemen diharapkan dapat mempertahankan stabilitas perusahaan dan dapat memperhatikan dan juga membangun hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan hal ini bisa menjadikan pekerja nyaman saat menjalankan tugas dan bisa menaikkan performa pekerja. Bagi karyawan dapat lebih baik dalam hubungan kerjasama tim selain itu, juga karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pada pekerjaan hal ini dapat menaikkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, dinantikan bisa menaikkan jumlah objek yang akan ditelaah serta dapat menambahkan variabel komunikasi dalam penelitian selanjutnya.








DAFTAR PUSTAKA

- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Edy Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Pranadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>
- Hartono, D. umi farida sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Edisi Pert). Umpo Press.
- Helmut Martahi Saoloan Tambunan. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPACIFIC FINANCE. 2(2), 25–33.
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (edisi 9). Umpo Press.
- Malale, M. R., Dotulong, L. O. H., Malale, M. R., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2020). KARYAWAN PT . BANK MEGA TBK CABANG MANADO THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT . BANK MEGA TBK BRANCH OFFICE MANADO *Jurnal EMBA* Vol . 8 No . 4 Oktober 2020 , Hal . 845-854 Menurut Hasibuan (20. *Jurnal EMBA*, 8(4), 845–854.
- Mangkunegara, P. A. A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja `Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mufajar, I., Isjoni, I., & Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 10(1), 77. <https://doi.org/10.31258/jmp.10.1.p.77-86>
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lepkhair.
- Prof. Dr. Wibowo, SE., M, P. (2016). *Manajemen Kinerja* (Rajawali Pers (ed.); Edisii 5).
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agrodana Futures. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*. Prenhalindo.
- Saifudin Anwar. (2010). *Metode Penelitian* (10th ed.). Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunarto, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Alam*. PT Bumi Aksara.
- Umi Narimawati. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Veronica Aprillia D.S. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMULTI PLASINDO DI KOTA SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wahjono, S. . (2020). *Perilaku Organisasi di era Revolusi Industri*.
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 255. <https://doi.org/10.24269/iso.v5i2.791>
- Watul, A. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141–153. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/27>
- Yusuf Hadijaya. (2020). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Cv Pusdikra Mitra jaya.

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Marisa Nur Fitri
 NIM : 191102431178
 Program Studi : Manajemen
 Bimbingan Mulai : 08 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Jasmarga Tollroad Operans Ruas Balikpapan - Samarinda

| No | Tanggal | Permasalahan | Paraf Pembimbing |
|----|-----------------|--|---|
| | 06 / 02 2023 | Mencari Informasi Tugas akhir |  |
| | 20 / 02 2023 | Penhuman Variabel Penelitian dan Objek Penelitian |  |
| | 28 / 02 2023 | Perbaikan BAB I |  |
| | 11 / 03 2023 | Perbaikan BAB II |  |
| | 1 / 04 2023 | Perbaikan BAB III |  |
| | 3 / 04 2023 | Acc proposal |  |
| | 11 / 05 2023 | KONSULTASI KUISIDENCE |  |

Nama : Marisa nur fitria

Nim : 1911102431178

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda

Bukti Sumbit Jurnal

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang
ISSN : 2579-6070 (Online)
ISSN : 1410-8755 (Printed)

Saat ini Tentang Arsip Kontak

Q Mencari

Rumah / Daftar

Profil

Nama Depan *
marisa

Nama Belakang *
nur

Nama Lengkap *
fitria

Afiliasi *
Universitas Muhammadiyah Kalimantan 10

Negara *
Indonesia

Gabung

Email *
marisanurfitria@gmail.com

Nama pengguna *
marisa

Kata Sandi *

Ulangi kata sandi *

Apakah Anda bersedia meninjau kiriman ke jurnal ini?
 Ya, minta peran Peninjau.

Daftar Gabung

Sistem Jurnal Terbuka

Buat Pengajuan

Tentang
Etika Publikasi
Tinjau Redaksi
Peninjau
Tempat
Tajuan dan Cakupan
Statistik Pengunjung
Pedoman Penulis

Gabung

Nama pengguna *
marisa_nur

Kata Sandi *

Gabung

ijirelawan
JURNAL INDONESIA

AJEBI
Asosiasi Penulis & Jurnalis Mahasiswa Indonesia

turnitin
Check Plagiarism

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang
ISSN : 2579-6070 (Online)
ISSN : 1410-8755 (Printed)

Saat ini Tentang Arsip Kontak

Rumah / Pendaftaran selesai

Terima kasih telah mendaftar! Apa yang ingin Anda lakukan selanjutnya?

- [Buat Pengajuan Baru](#)
- [Sunting Profil Saya](#)
- [Lanjutkan Menjelajah](#)

Jurnal Arthavidya Ilmiah Ekonomi Tugas 3

Arthavidya Ilmu Sosial Ekonomi

Kirim Artikel

1. Mulai 2. Unggah Pengajuan 3. Masukkan Metadata 4. Konfirmasi 5. Langkah Selanjutnya

Persyaratan Pengajuan

Anda harus membaca dan mengaku bahwa Anda telah melengkapi persyaratan di bawah ini sebelum melanjutkan.

- Pengajuan tersebut belum pernah dipublikasikan sebelumnya, juga tidak sebelum jurnal lain untuk dipertimbangkan (atau penjelesaian telah diberikan dalam Komentar untuk Editor).
- File pengiriman dalam format file dokumen OpenOffice, Microsoft Word, RTF, atau WordPerfect.
- Jika tersedia, URL untuk referensi telah disediakan.
- Teksnya satu spasi; menggunakan huruf miring, bukan garis bawah (kecuali dengan alamat URL); dan semua ilustrasi, gambar, dan tabel ditempatkan di dalam teks pada titik-titik yang sesuai, bukan di bagian akhir.
- Teks mematuhi persyaratan gaya dan bibliografi yang diuraikan dalam [Pedoman Penulis](#), yang ditemukan di Tentang Jurnal.
- Jika mengirimkan ke bagian peer-review jurnal, instruksi dalam [Memastikan Tinjauan Buta](#) telah diikuti.

Komentar untuk Editor

Assalamu'alaikum Wt. wb
 Yth. Bapak/Ibu Pengelola jurna Arthavidya ilmiah ekonomi untuk dapat memindak lanjuti agar dapat terbit.
 Terimakasih

Pernyataan Privasi
 Nama dan alamat email yang dimasukkan di situs jurnal ini akan digunakan secara eksklusif untuk tujuan jurnal ini dan tidak akan tersedia untuk tujuan lain atau pihak lain mana pun.

Unggah File Pengajuan

1. Upload File 2. Review Details 3. Confirm

Artikel Component *

Artikel Baru

Artikel JURNAL MARESA NUR FITRIA (Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga tollraa.docx)

Unggah File Pengajuan

1. Upload File 2. Review Details 3. Confirm

Artikel Component *

Artikel Baru

Artikel JURNAL MARESA NUR FITRIA (Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga tollraa.docx)

Jurnal Arthavidya Ilmiah Ekonomi Tugas 3

Arthavidya Ilmu Sosial Ekonomi

Kirim Artikel

1. Mulai 2. Unggah Pengajuan 3. Masukkan Metadata 4. Konfirmasi 5. Langkah Selanjutnya

Persyaratan Pengajuan

Anda harus membaca dan mengaku bahwa Anda telah melengkapi persyaratan di bawah ini sebelum melanjutkan.

- Pengajuan tersebut belum pernah dipublikasikan sebelumnya, juga tidak sebelum jurnal lain untuk dipertimbangkan (atau penjelesaian telah diberikan dalam Komentar untuk Editor).
- File pengiriman dalam format file dokumen OpenOffice, Microsoft Word, RTF, atau WordPerfect.
- Jika tersedia, URL untuk referensi telah disediakan.
- Teksnya satu spasi; menggunakan huruf miring, bukan garis bawah (kecuali dengan alamat URL); dan semua ilustrasi, gambar, dan tabel ditempatkan di dalam teks pada titik-titik yang sesuai, bukan di bagian akhir.
- Teks mematuhi persyaratan gaya dan bibliografi yang diuraikan dalam [Pedoman Penulis](#), yang ditemukan di Tentang Jurnal.
- Jika mengirimkan ke bagian peer-review jurnal, instruksi dalam [Memastikan Tinjauan Buta](#) telah diikuti.

Komentar untuk Editor

Assalamu'alaikum Wt. wb
 Yth. Bapak/Ibu Pengelola jurna Arthavidya ilmiah ekonomi untuk dapat memindak lanjuti agar dapat terbit.
 Terimakasih

Pernyataan Privasi
 Nama dan alamat email yang dimasukkan di situs jurnal ini akan digunakan secara eksklusif untuk tujuan jurnal ini dan tidak akan tersedia untuk tujuan lain atau pihak lain mana pun.

Platform & workflow by
CS / IN2

Jurnal Arthavaya Ilmiah Ekonomi Bahasa Inggris Libat Sitas Home

Kirim Artikel

1. Mulai 2. Unggah Pengajuan 3. Masukkan Metadata 4. Konfirmasi 5. Langkah Selanjutnya

Pengajuan

Awalan **Judul ***

Contoh: A, The PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BALKAPPAN – SAMARINDA

Subjudul

Subjudul opsional akan muncul setelah titik dua (:), mengikuti judul utama.

Abstrak *

Kinerja ukuran karyawan yang penting dari kinerja pekerjaan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah utama dari penelitian ini adalah kecemburuan sosial antara karyawan, suhu ruangan yang kurang dingin, budaya organisasi yang tidak diikuti dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian di adalah karyawan PT. Jasamarga Operator Jalan Tol Ruas Balikpapan-Samarinda yang berjumlah 50 karyawan, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan Google Form. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Operator jalan Tol Jasamarga Ruas Balikpapan-Samarinda

Kata Kunci : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Powered by TriPMIS

Daftar Kontributor

| Nama | Surel | Peran | Kontrak Utama | Memesan | Tambahkan Kontributor |
|-----------------|----------------------------|-----------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| marisa n fitria | marisanurfitria5@gmail.com | Pengarang | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |

Sunting Kontributor

Name

Vera Anitra

First Name * Middle Name Last Name *

Contact

va674@umkt.ac.id

Email *

Country

Indonesia

Country *

User Details

Suffix

URL ORCID ID

Affiliation

Powered by TriPMIS

Suffix

URL ORCID ID

Affiliation

Powered by TriPMIS

Bio Statement (e.g., department and rank)

Powered by TriPMIS

Contributor's role *

Author

Translator

Principal contact for editorial correspondence.

Include this contributor in browse lists?

* Denotes required field

Tambahkan Kontributor

Name

Askiah Askiah

First Name * Middle Name Last Name *

Contact

ask88@umkt.ac.id

Email *

Country

Indonesia

Country *

User Details

Suffix

URL ORCID ID

Affiliation

Powered by TriPMIS

Suffix

URL ORCID ID

Affiliation

Powered by TriPMIS

Bio Statement (e.g., department and rank)

Powered by TriPMIS

Contributor's role *

Author

Translator

Principal contact for editorial correspondence.

Include this contributor in browse lists?

* Denotes required field

Jurnal ArthaWidya Ilmiah Ekonomi Tugas Bahasa Inggris Lihat Situs masita

kuesioner dengan Google Form. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Operator Jalan Tol Jasmarga Ruas Balikpapan-Samarinda

Kata Kunci: Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Formulir Tugas

| Daftar Kontributor | | | | Memesan | Tambahkan Kontributor |
|--------------------|---------------------------|-----------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Nama | Email | Peran | Kontak Utama | Dalam Daftar | Tetap |
| marisa n fitria | marisanurfitria@gmail.com | Pengarang | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Wera Anita | wa674@umkt.ac.id | Pengarang | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Ashlah Ashlah | ash888@umkt.ac.id | Pengarang | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |

ID Proyek OpenAIRE
 Jika penelitian ini didasarkan dari inisiatif UE yang sesuai dengan platform metadata [OpenAIRE](#), harap sertakan ProjectID, angka enam digit yang sesuai dengan pengidentifikasi Perjanjian Hibah.

Platform & workflow by OJS / PKP

arthaWidya.uin-suka.ac.id/index.php/arthaWidya/submit/cdoi/37cubmissionid_430

Jurnal ArthaWidya Ilmiah Ekonomi Tugas Bahasa Inggris Lihat Situs masita

Kirim Artikel

1. Mulai 2. Unggah Pengajuan 3. Masukkan Metadata 4. Konfirmasi 5. Langkah Selanjutnya

Pengajuan

Kiriman Anda telah diunggah dan siap dikirim. Anda dapat kembali meninjau dan menyesuaikan informasi apa pun yang telah Anda masukkan sebelum melanjutkan. Saat Anda siap, klik "Selesaikan Pengiriman".

Platform & workflow by OJS / PKP

Jurnal ArthaWidya Ilmiah Ekonomi Tugas Bahasa Inggris Lihat Situs masita

Kirim Artikel

1. Mulai 2. Unggah Pengajuan 3. Masukkan Metadata 4. Konfirmasi 5. Langkah Selanjutnya

Pengajuan

Kiriman Anda telah diunggah dan siap dikirim. Anda dapat kembali meninjau dan menyesuaikan informasi apa pun yang telah Anda masukkan sebelum melanjutkan. Saat Anda siap, klik "Selesaikan Pengiriman".

Platform & workflow by OJS / PKP

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi Tasks English View Site marisa

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi Submission Library View Metadata

Submissions

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BALIKPAPAN - SAMARINDA
Askiah Askiah, marisa nur fitria, Vera Anitra

Submission Review Copyediting Production

Submission Files Search

| | | |
|-------|---|--------------|
| 895-1 | marisa, JURNAL MARISA NUR FITRIA (Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. jasamarga tollroa.docx | Article Text |
|-------|---|--------------|

Download All Files

Pre-Review Discussions Add discussion

| Name | From | Last Reply | Replies | Closed |
|----------|------|------------|---------|--------|
| No Items | | | | |

NASPUB marisa new (2) (1)

by Cek Turnitin

Submission date: 17-Jul-2023 04:21AM (UTC-0500)

Submission ID: 2132485200

File name: NASPUB_marisa_new_2_1.docx (494.94K)

Word count: 3748

Character count: 24791

NASPUB marisa new (2) (1)

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | text-id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 2 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | 1% |
| 3 | e-journal.unmas.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | repository.upnvj.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper | 1% |
| 6 | dspace.uii.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | repository.umsu.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | garuda.kemdikbud.go.id Internet Source | 1% |
| 9 | Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper | 1% |