



Universitas Nusantara PGRI Kediri

UPT. PERPUSTAKAAN, PUBLIKASI DAN INOVASI

Alamat: Kampus 1, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
Telp. (0354) 771576, (0354) 771503, (0354) 771495, Fax. (0354) 771576
Website: <http://ppi.unpkediri.ac.id/> Email: perpustakaan@unpkediri.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS SIMILARITY

Ketua UPT Perpustakaan, Publikasi dan Inovasi Universitas Nusantara PGRI Kediri menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama Mahasiswa : ABD Rahman
NPM : 2112010215
Program Studi : S1-Manajemen

Judul Karya Ilmiah:

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, di Al Falah Bakery (Studi Kasus di pondok pesantren Al Falah Ploso, Mojo, Kediri) . "

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal 30% *similarity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap subbab naskah Laporan **Tugas Akhir/Skripsi/Tesis** yang disusun.
Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kediri, 04 Juli 2025
Ka UPT PPI,



Dr. Abdul Aziz Hunaifi, M.A



2112010215_Abd_Rahman (1).doc

by simidelapan@unpkdr.ac.id 1

Submission date: 04-Jul-2025 10:28AM (UTC+0200)

Submission ID: 2710038627

File name: 2112010215_Abd_Rahman_1_.doc (677K)

Word count: 10207

Character count: 68763

LAPORAN PENELITIAN

97

JUDUL:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGHARGAAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AL
FALAH BAKERY (STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN AL FALAH
PLOSO MOJO KEDIRI)

Oleh:

Abd Rahman

2112010215

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lanskap globalisasi yang dicirikan oleh intensitas persaingan dan akselerasi kemajuan teknologi, entitas bisnis wajib beradaptasi dengan melakukan penataan serta pengembangan kapabilitas sumber daya manusia. Hal ini esensial untuk menjaga daya saing dan memastikan kelangsungan operasional. Sumber daya manusia merupakan aset krusial yang secara langsung memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Prestasi kerja individu, yang merujuk pada hasil atau pencapaian karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kultur organisasi (Barsah & Ridwan, 2020). Suasana kerja yang suportif dan budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi, keterikatan, serta loyalitas karyawan. Dampak akhirnya adalah peningkatan performa dan realisasi tujuan korporasi. Kultur organisasi sendiri adalah suatu konstruksi sosial yang terbentuk dari praktik-praktik anggota, mencakup tradisi, nilai-nilai inti, pedoman, dan pola perilaku yang memengaruhi dinamika kerja. Dengan demikian, budaya organisasi memberikan identitas dan panduan bagi anggotanya (Hardin, et al. 2020).

Setiap entitas berupaya meraih target dengan sukses demi menjaga eksistensinya. Kendati memiliki keunggulan teknologi atau modal besar, keberhasilan suatu organisasi tidak akan terwujud optimal tanpa ditopang oleh individu-individu yang cakap. Organisasi membutuhkan personel yang terampil, berdedikasi, inovatif, loyal, dan berintegritas. Guna memaksimalkan efektivitas, vital untuk memastikan bahwa para pekerja memiliki kapabilitas dan keahlian yang relevan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka secara mumpuni. Kualitas sumber daya manusia merupakan aset tak ternilai yang mendorong produktivitas, inovasi, dan kesuksesan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan talenta dan penciptaan suasana kerja yang kondusif adalah langkah krusial dalam membentuk organisasi yang berdaya saing tinggi dan berkelanjutan (Susanti et al, 2020). Esensi kualitas organisasi secara fundamental dapat tercermin dari pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni serta penerapan praktik manajemen yang prima (Hasibuan, 2021).

Menurut Dewi et al, (2021) *Reward* (Penghargaan) karyawan meliputi manfaat berwujud dan tidak berwujud yang diberikan oleh suatu organisasi sebagai pengakuan kinerja, meningkatkan moral, dan membina tenaga kerja termotivasi yang selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sebuah organisasi dapat menggunakan spektrum mekanisme kompensasi untuk mengakui dan memberi insentif atas kontribusi karyawan. Mekanisme ini tidak hanya terbatas pada keuntungan finansial; misalnya, remunerasi tambahan atau

tunjangan berbasis kinerja mewakili satu aspek. Lebih jauh, pengakuan dan penguatan juga dapat terwujud dalam bentuk yang tidak berwujud, yang mencakup manfaat yang tidak secara langsung diterjemahkan menjadi nilai moneter langsung bagi penerimanya. Jadi ada contoh di mana penghargaan berbasis moneter dan ada contoh di mana penghargaan non moneter dapat diberikan, termasuk pengakuan, peluang untuk pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan menerapkan sistem penghargaan yang komprehensif, perusahaan dapat menumbuhkan budaya penghargaan dan mendorong karyawan untuk berprestasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan organisasi secara signifikan membentuk kapasitas personel untuk mencapai tingkat output dan efektivitas yang diinginkan. Tempat kerja yang mendukung dan dirancang dengan baik merupakan penentu penting keberhasilan individu dan, akibatnya, keberhasilan kolektif dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Suasana tempat kerja yang mendukung, yang tercermin dari elemen-elemen positif seperti kolaborasi antarkaryawan yang kuat, kepemimpinan yang cakap, dan fasilitas fisik yang memadai, memiliki kapabilitas untuk mendorong semangat kerja, efisiensi, dan kepuasan karyawan, yang secara berujung pada performa yang lebih baik. Sebaliknya, atmosfer kerja yang tidak menyenangkan, seperti yang diindikasikan oleh komunikasi yang tidak efektif, dapat menghambat hal tersebut, kurangnya sumber daya, atau hubungan interpersonal yang tidak sehat, dapat menghambat

kinerja karyawan dan berkontribusi pada penurunan moral dan produktivitas (Rahmawati, Nella Pima, 2014: 3). Organisasi harus memprioritaskan penciptaan dan Menumbuhkan budaya tempat kerja yang mendukung dan positif yang sangat penting untuk memelihara moral karyawan dan mencapai kinerja kelembagaan yang optimal. Penciptaan dan pemeliharaan lingkungan yang ditandai dengan kepositifan secara sengaja sangat penting untuk meningkatkan tidak hanya kesejahteraan individu, tetapi juga untuk memastikan tercapainya tingkat tertinggi efektivitas dan kemakmuran organisasi secara holistik.

Kultur perusahaan yang efektif akan selaras dan memperkuat visi serta misi entitas tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi mendorong para individu di dalamnya untuk menunjukkan dedikasi, kesetiaan terhadap pekerjaan, menjunjung tinggi integritas, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini sendiri merupakan dorongan kuat yang bersumber dari cara pandang dan keyakinan, membangkitkan gairah bekerja dalam sebuah kelompok (Barsah et al, 2020).

Suryani (2020:2) menggarisbawahi signifikansi performa individu dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Konsep ini diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerja, bilamana dibandingkan dengan kriteria dan ekspektasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Ditugaskan peran dan tanggung jawab. Personel yang luar

biasa berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian atau pengunggulan tolok ukur yang ditetapkan secara konsisten akan meningkatkan efisiensi operasional dan menumbuhkan suasana tempat kerja yang konstruktif. Sebaliknya, kegagalan dalam mencapai dan mempertahankan standar kinerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan dari hasil kerja karyawan.

Agar dapat berkompetisi secara efektif di pasar, setiap organisasi wajib mengimplementasikan taktik yang sesuai, termasuk pendekatan dalam mengembangkan dan memajukan kapabilitas sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian, unit pengelolaan sumber daya manusia dituntut untuk mampu menciptakan personel dengan tingkat produktivitas yang tinggi guna meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah dengan memelihara budaya organisasi yang kuat, memberikan apresiasi yang layak, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang semuanya berkontribusi positif terhadap performa jangka panjang dan keberlanjutan sumber daya manusia.

UD. Bakery AL Falah Mojo Kediri adalah sebuah entitas bisnis yang beroperasi di sektor manufaktur roti dan kue. Perusahaan ini didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan berpengetahuan, di mana para stafnya secara konsisten menjamin mutu keluaran dengan senantiasa memprioritaskan kualitas produksi. Guna mengoptimalkan etos kerja di dalam organisasi, diperlukan adanya stimulus motivasi, budaya perusahaan yang suportif, sistem apresiasi, serta kondisi lingkungan kerja yang senantiasa dipertahankan secara

positif untuk menunjang performa karyawan yang superior. Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memenuhi semua komitmennya kepada karyawan, agar mereka tidak merasa adanya standar ganda yang dapat memengaruhi kualitas hasil pekerjaan mereka.

UD. Bakery AL Falah Mojo Kediri berdiri pada tahun 2019 berawal dari bangunan yang masih berada berada di lingkungan pondok pesantren Al Falah di Ploso Mojo Kedri yang mana bisnisnya masih beroperasi sampai sekarang. Perusahaan ini juga memiliki fenomena menarik untuk di pelajari. Misalnya, setiap pagi selain melakukan Sholat Dhuha setiap harinya, karyawan dari UD. Toko Roti AL Falah juga tampil setiap Jumat mengadakan kegiatan keagamaan pagi studi yang menginspirasi. Selain itu, setiap minggunya, para staf melaksanakan kegiatan tahsin. Setelah menyelesaikan salat Dhuha berjemaah, mereka menerima motivasi di pagi hari. Informasi ini didapatkan dari penuturan karyawan WHO yang bertugas di area dapur, mereka memilih bekerja di sektor toko roti mereka juga merasakan memperoleh lebih banyak pengetahuan dan bisa mengasah kreativitasnya menjadi lebih baik lagi dan memiliki nilai islami. Dimulai dari keingintahuan mereka tentang tehnik toko roti dan metode pengolahan, Individu-individu tersebut merasakan dorongan untuk mendalami kembali proses pembuatan roti, termotivasi untuk menciptakan kreasi baru dalam aneka jenis produk toko roti. Sebagian lainnya menyatakan bahwa pilihan mereka untuk berkarya di industri

toko roti dilandasi oleh kecintaan atau kegemaran pribadi terhadap bidang tersebut.

Peneliti turut mengamati berbagai keadaan yang mencerminkan kelemahan dalam budaya organisasi, seperti kecenderungan untuk beristirahat saat jam kerja, kebiasaan menunda-nunda tugas, ketergantungan antarpegawai, serta minimnya semangat kolaborasi dan kebersamaan. Bentuk penghargaan yang diberikan, seperti bonus, kenaikan jabatan, atau penambahan tanggung jawab, dapat diterima secara beragam; bagi sebagian karyawan mungkin dianggap sebagai beban, namun bagi yang lain bisa menjadi bentuk apresiasi. Meskipun demikian, perusahaan harus senantiasa menawarkan nilai lebih. Aspek finansial tidak selalu menjadi satu-satunya pertimbangan. Ketika para staf merasa dihargai, bukan hanya oleh sekelompok kecil kolega, melainkan secara tulus oleh pimpinan Al Falah Bakery Kediri, dedikasi mereka terhadap pekerjaan akan meningkat signifikan. Selain itu, kondisi tempat kerja yang optimal juga mencakup kebersihan, kerapian, suasana yang mendukung produktivitas, serta terjalinnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

Tentu saja, jika kondisi ini terus berlanjut, kelalaian dalam mengatasi akar penyebab yang menghambat kinerja karyawan dapat berdampak negatif yang luas, tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional dan produktivitas perusahaan tetapi juga reputasi dan keberlanjutannya dalam jangka panjang. Mengakui sifat kritis dari kekurangan kinerja yang diamati, penelitian ini

berupaya untuk menyelidiki asal-usul mendasar dari kekurangan tersebut dan mengidentifikasi solusi prospektif. Bagian selanjutnya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Al Falah Bakery Kediri".

B. Pembatasan Masalah

Peneliti hanya mengambil beberapa faktor yang yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya :

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel independen, yaitu budaya organisasi, reward (penghargaan), dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan.
3. Objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan yang bekerja di UD. Bakery Al Falah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren Al Falah Ploso, Mojo, Kediri yang berjumlah 30 responden.
4. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar yang telah disebutkan, seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja.
5. Data yang dikumpulkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap pada periode November 2024 hingga Desember 2024 .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di belakang itu dapat dirumuskan sebagai berikut ini :

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah

Bakery?

2. Apakah penghargaan mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery?
4. Apakah budaya organisasi, penghargaan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana tujuan untuk dari mempelajari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery.
2. Untuk mengetahui penghargaan mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi, penghargaan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery.

C. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta dapat dijadikan pembanding dalam penyusunan penelitian serupa.
3. Bagi Perusahaan, sebagai informasi/masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakannya khususnya tentang budaya organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
1. Bagi Konsumen, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memberikan informasi dalam membeli produk pasaran di Al Falah Bakery.

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai bersama yang dipegang teguh oleh sekelompok individu, yang kemudian membedakan satu entitas dari yang lain. Menurut Schein (2022), budaya organisasi adalah serangkaian asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dan berkembang dalam sebuah kelompok. Konsep ini memegang peranan krusial dalam mendorong efektivitas operasional dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penerimaan seorang individu sebagai bagian dari suatu organisasi bergantung pada kesediaan dan kemampuannya untuk menyelaraskan tindakan dan perilakunya agar mencerminkan penerimaan terhadap budaya yang berlaku. Kunci utama dalam proses adaptasi ini meliputi kemauan individu, kompetensi adaptif, dan persepsi keadilan terkait penyesuaian perilaku, serta tingkat kesatuan dan intensitas yang ada untuk membangun suasana internal organisasi.

Selain itu, budaya organisasi juga diyakini mampu memperbaiki relasi antarpekerja, menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, dan meningkatkan capaian kinerja karyawan.

Budaya organisasi, menurut Fahmi (dalam Oktavia, dkk, 2023:996), adalah praktik yang telah mengakar dan menjadi bagian tak terpisahkan dalam operasional kerja, berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan manajemen. Sementara itu, Robbins (dalam Marlius, dkk, 2023:368) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan gaya hidup dan karakteristik suatu entitas, yang berasal dari nilai-nilai atau keyakinan yang dipegang teguh oleh anggotanya. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi panduan esensial bagi seluruh personel dalam berinteraksi dan melaksanakan tugas. Ini juga merupakan sarana strategis untuk mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada saat ini maupun di masa depan.

a. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam konteks sebuah entitas bisnis, signifikansi kebudayaan dalam membentuk tindak tanduk para pegawai tampak semakin esensial. Tata nilai dan norma yang berlaku dalam suatu institusi dapat tercermin dari berbagai mekanisme yang meliputi tingkat keleluasaan bagi karyawan untuk berkreasi dan menghadirkan ide-ide baru, pembentukan

kelompok kerja yang efektif, serta gaya kepemimpinan yang terbuka dan akuntabel. Ciri-ciri inilah yang dipersepsikan oleh sumber daya manusia sebagai cerminan budaya perusahaan, dan diharapkan memiliki kapabilitas untuk mendorong peningkatan performa yang maksimal guna mewujudkan sasaran strategis entitas tersebut.

Menurut penjelasan Robbins dalam Wijaya, dkk (2022:1649), terdapat lima peranan utama budaya organisasi:

- 1) Penanda Batas Jelas: Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang kentara, menegaskan keunikan suatu entitas perusahaan dari entitas lainnya. Hal ini menciptakan garis demarkasi yang membantu mengidentifikasi dan memisahkan satu organisasi dari yang lain secara spesifik.
- 2) Pembentuk Jati Diri Anggota: Budaya yang terbentuk menjadi fondasi bagi anggota untuk merasakan kepemilikan dan keterikatan, membentuk sebuah identitas kolektif yang kuat di antara mereka. Ini membantu setiap individu merasa menjadi bagian integral dari sebuah kesatuan.
- 3) Pendorong Komitmen Menyeluruh: Kehadiran budaya yang kokoh memfasilitasi terciptanya tingkat dedikasi yang lebih besar dari para anggota terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi secara keseluruhan. Ini mendorong keterlibatan yang mendalam dan menyeluruh

4) Pengokoh Tatanan Sosial: Budaya organisasi berperan dalam mengkonsolidasikan struktur sosial internal, yang pada gilirannya berkontribusi pada penyatuan dan integritas kolektif dalam organisasi. Hal ini membantu menjaga keharmonisan dan keterpaduan.

5) Panduan Pembentukan Etika Kerja: Budaya menjadi pedoman fundamental yang mengarahkan dan membentuk perilaku serta etika kerja para individu di dalam lingkungan organisasi. Ini memastikan bahwa tindakan dan sikap karyawan selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Wijaya, dkk (2022:1650), meskipun nilai-nilai inti suatu organisasi dapat berakar dari perjalanan kolektifnya, pembentukan budaya tersebut tidak terjadi secara spontan. Terdapat sejumlah atribut spesifik yang wajib dipertimbangkan dalam memahami esensi budaya organisasi, sebagaimana dijabarkan oleh sumber yang sama:

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Kultur perusahaan memiliki sifat-sifat yang menginspirasi para anggota atau pekerjanya untuk lebih berdaya cipta dan tidak ragu menghadapi tantangan. Ini terjadi karena setiap individu di dalam organisasi memiliki tingkat akuntabilitas yang tinggi, kebebasan dalam beraktivitas, serta banyak kesempatan untuk mengambil

prakarsa. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mendorong mereka agar berinovasi. Di samping itu, seluruh anggota juga harus lebih berani menanggung konsekuensi ketika berkreasi. Inovasi adalah serangkaian upaya, atau hasil dari upaya tersebut, yang melibatkan penerapan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman untuk merancang atau menyempurnakan suatu produk atau sistem. Sementara itu, risiko adalah dampak negatif, konsekuensi, atau potensi kerugian yang mungkin timbul dari suatu proses yang sedang berjalan atau dari peristiwa yang diperkirakan akan terjadi.

2) Perhatian terhadap detail

Karakteristik budaya organisasi mencakup fokus yang mendalam pada ketelitian, analisis, dan kecermatan terhadap rincian. Organisasi secara konsisten mendorong para anggotanya untuk melaksanakan tugas dengan sangat detail, melalui analisis yang cermat, dan berorientasi pada pencapaian sasaran yang tepat. Dengan demikian, sebuah entitas tidak hanya menetapkan tujuan dan ekspektasi performa yang lugas bagi karyawan, namun juga mengimplementasikan struktur kerja yang terdefinisi dengan baik untuk setiap anggota atau pekerjanya.

3) Orientasi hasil

Budaya sebuah organisasi kerap menitikberatkan pada capaian akhir, bukan pada metode atau alur kerja yang digunakan untuk meraihnya. Artinya, fokus utama perusahaan atau entitas lebih tertuju pada

pencapaian target oleh para anggotanya. Orientasi terhadap hasil ini mencakup kemampuan individu untuk menjaga dedikasi tinggi dalam merampungkan pekerjaan, menunjukkan keandalan, memikul tanggung jawab, serta mengidentifikasi potensi risiko secara terstruktur. Dengan demikian, memahami korelasi antara perencanaan strategis dan hasil yang dicapai sangat esensial untuk menggapai kesuksesan organisasi.

4) Orientasi orang

Salah satu ciri penting dari budaya organisasi adalah penekanan yang kuat pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi, mengingat bahwa karyawan merupakan aset paling berharga. Orientasi ini merujuk pada upaya untuk memahami lingkungan sekitar, dan dalam konteks budaya organisasi, sebuah entitas dapat berfokus pada individu-individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen umumnya mempertimbangkan dampak setiap keputusan terhadap para pekerja. Meskipun demikian, ada juga organisasi yang tidak terlalu memprioritaskan karakteristik budaya ini.

5) Orientasi tim

Fokus pada tim merupakan salah satu ciri khas dari budaya organisasi. Ini berarti para pimpinan memprioritaskan aktivitas pekerjaan dalam entitas tersebut untuk dijalankan secara berkelompok, bukan secara perorangan. Orientasi tim mengacu pada pengaturan pekerjaan yang

berpusat pada kolaborasi antar anggota organisasi, melampaui kontribusi individu, guna memperkuat kerja sama. Dalam konteks ini, pemimpin dapat memberikan dukungan melalui komunikasi yang transparan, sikap yang bersahabat, dorongan semangat, serta bimbingan kepada seluruh anggota organisasi.

6) Agresivitas

Ciri khas budaya organisasi juga mencakup agresivitas, yang termanifestasi sebagai tindakan konfrontatif atau permusuhan terhadap individu lain, ditandai oleh pernyataan tegas, pemaksaan kehendak, dan dominasi. Dalam konteks budaya organisasi, agresivitas menggambarkan kecenderungan anggota untuk bersikap sangat kompetitif dan tegas. Aspek ini juga dapat diartikan sebagai tingkat toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi yang kokoh memiliki kapasitas untuk mengatasi persoalan internal atau perselisihan dengan baik, sebab mereka memiliki daya tahan tinggi terhadap konflik. Sementara itu, stabilitas merujuk pada kapabilitas suatu entitas untuk mempertahankan eksistensinya atau meredam gangguan serta tekanan eksternal. Budaya organisasi idealnya memiliki karakteristik stabilitas, di mana fokus aktivitas organisasi lebih terarah pada pemeliharaan kondisi yang ada, bukan pada percepatan perkembangan

c. Indikator Budaya Organisasi

Jatilaksono, dalam karya Naima, dkk (2023: 23), mengidentifikasi beberapa elemen kunci yang mencirikan budaya organisasi:

1. Mendorong Kreativitas dan Keberanian Mengambil Risiko: Tingkat sejauh mana karyawan diberi ruang dan didukung untuk mengembangkan gagasan baru serta berani mengambil langkah-langkah yang melibatkan risiko terukur.
2. Ketelitian Terhadap Perincian: Sejauh mana staf diharapkan menunjukkan ketepatan, kemampuan analitis, dan perhatian mendalam terhadap aspek-aspek kecil dalam pekerjaan mereka.
3. Penekanan pada Pencapaian Sasaran: Sejauh mana manajemen lebih memprioritaskan capaian akhir daripada metode atau prosedur yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Mengutamakan Kesejahteraan Staf: Tingkat di mana setiap keputusan manajerial mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh individu di dalam organisasi.
5. Sikap Proaktif dalam Melaksanakan Tugas: Sejauh mana karyawan menunjukkan inisiatif dan daya saing dalam menyelesaikan pekerjaan, dibandingkan dengan pendekatan yang lebih pasif.

2. Reward

Reward/Penghargaan berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah atau upah (Azman, 2002). Di dunia kerja, reward berhubungan erat dengan upah atau gaji. Reward/Penghargaan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan baik di perusahaan finansial maupun non finansial dalam bentuk pujian atau bentuk apresiasi lainnya (Amal Prihatono et al, 2022).

Apriyanti et al. (2020) menjelaskan bahwa penghargaan adalah bentuk kompensasi yang diberikan organisasi kepada para pekerjanya. Ini merupakan apresiasi atas pengabdian, upaya, dan sumbangsih yang telah mereka berikan. Setiap perusahaan memiliki tolok ukur atau patokan tersendiri dalam menentukan pemberian penghargaan tersebut. Reward juga berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal sesuai aturan yang berlaku. Hadiah atau reward memiliki berbagai bentuk yang bervariasi tergantung dari pemberi

Berdasarkan pengertian reward beberapa peneliti dapat disimpulkan reward, atau ganjaran, adalah imbalan atau hadiah yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas suatu tindakan atau prestasi yang dilakukan. Tujuan pemberian reward adalah untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja seseorang atau kelompok.

a. Tujuan Reward/Penghargaan

Muzammil (2022) menjelaskan bahwa tujuan utama pemberian penghargaan adalah sebagai berikut::

- 1) Menarik Talenta Unggul: Penghargaan harus dirancang agar memiliki daya pikat yang kuat, mampu menarik individu-individu berkompentensi tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan Tenaga Kerja: Insentif juga bertujuan untuk memastikan karyawan setia dan tidak beralih ke perusahaan lain. Sebuah skema penghargaan yang efektif dapat secara signifikan mengurangi tingkat turnover karyawan.
- 3) Meningkatkan Motivasi: Sistem penghargaan yang dirancang dengan baik harus mampu mendorong semangat karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal

b. Indikator Reward/Penghargaan

Terdapat 4 Indikator reward menurut (Sari et al, 2021) yang meliputi:

1) Gaji dan bonus

Gaji dan bonus diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari upah yang mereka terima setiap bulan sebagai pengakuan atas kinerja mereka yang baik dan berhasil mencapai target yang ditetapkan.

2) Kesejahteraan

Pemberian tunjangan kesejahteraan bertujuan untuk memperkuat loyalitas dan mempererat hubungan di antara para karyawan. Langkah ini diambil guna menciptakan rasa aman serta memenuhi kebutuhan dasar staf, yang pada gilirannya diharapkan dapat memicu semangat

kerja, meningkatkan disiplin, dan mendorong produktivitas karyawan.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merujuk pada kegiatan di bidang kepegawaian yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan masa depan karir di tempat kerja.

4) Penghargaan psikologis dan sosial

Pengakuan secara psikologis dan sosial merupakan bentuk imbalan yang bersifat internal, bersumber dari dalam diri individu. Ini diwujudkan melalui ekspresi seperti pujian, apresiasi, dan ucapan selamat, yang memberikan kepuasan personal bagi penerimanya. Sementara itu, penghargaan sosial terkait dengan pengakuan dan apresiasi yang diterima baik dari dalam maupun luar organisasi yang berupa bentuk materi finansial atau sertifikat penghargaan. Pengakuan secara psikologis dan sosial merupakan bentuk imbalan yang bersifat internal, bersumber dari dalam diri individu. Ini diwujudkan melalui ekspresi seperti pujian, apresiasi, dan ucapan selamat, yang memberikan kepuasan personal bagi penerimanya

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dikutip dalam Rawani & Lubis, 2021), kondisi tempat individu berkarya merujuk pada seluruh perlengkapan dan materi yang tersedia, termasuk lingkungan sekitarnya di lokasi kerja, tata cara

pelaksanaan tugas, serta penataan pekerjaan baik secara mandiri maupun dalam sebuah tim.

Senada dengan itu, Nitisemito (juga dikutip dalam Rawani & Lubis, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang mengelilingi para pekerja dan memiliki pengaruh terhadap individu dalam menunaikan tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan. Dengan mempertimbangkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai selama mereka beraktivitas, baik yang berwujud nyata maupun tidak, yang sangat berpengaruh terhadap diri mereka dan performa kerja saat menjalankan tugas.

Lingkungan tempat karyawan bekerja, seperti yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2018:56), terdiri atas dua komponen utama: lingkungan nonfisik dan lingkungan fisik. Kualitas lingkungan kerja ini memiliki dampak signifikan terhadap performa individu. Apabila suatu perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini cenderung mendorong peningkatan kinerja karyawan (Hasibuan, 2021). Namun, beberapa organisasi masih menghadapi tantangan terkait kondisi lingkungan kerja, khususnya dalam hal gangguan suara yang mengusik konsentrasi karyawan serta keterbatasan ruang gerak yang menghambat kelancaran aktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungannya guna memastikan produktivitas

karyawan tidak terhambat dan justru dapat terdorong secara optimal (Wilandari, 2021)

Suasana kerja yang nyaman dan aman merupakan prasyarat esensial yang memfasilitasi karyawan untuk menunjukkan kapasitas kerja terbaik mereka. Apabila seorang karyawan merasa cocok dengan bidang pekerjaannya dan mampu membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, maka dedikasi dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan akan semakin menguat. Kondisi ini pada akhirnya akan bermuara pada capaian kinerja yang memuaskan dan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Lingkungan tempat individu bekerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebuah tatanan kerja yang kondusif terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja secara substansial. Oleh karena itu, guna membangun atmosfer yang positif dan memotivasi perspektif karyawan terhadap tugas-tugas mereka, organisasi perlu mencermati dengan saksama kondisi-kondisi yang melingkupi aktivitas kerja (Fitri et al, 2021)

Selain itu, karyawan yang merasa didukung oleh lingkungannya akan memperoleh manfaat pengembangan diri, yang pada gilirannya akan memicu peningkatan prestasi individual. Hal ini, secara kumulatif, akan turut berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan instansi. Lingkungan kerja yang memadai dan selaras dengan kebutuhan karyawan dapat secara langsung memacu kinerja mereka dalam suatu entitas bisnis. Penting untuk dipahami bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek

fisik di sekitar individu yang secara langsung dapat memengaruhi kondisi mereka saat menunaikan kewajiban profesionalnya (Wahyudi et al, 2020).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala elemen yang mengelilingi karyawan selama mereka melaksanakan tugas, baik yang bersifat tangible maupun intangible, serta yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung, dan pada akhirnya memengaruhi diri mereka dan performa kerja mereka.

a. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (W Enny, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Aspek Individu: Ini mencakup atribut pribadi seperti pemahaman, keahlian, kapabilitas, keyakinan diri, dorongan internal, dan dedikasi yang dimiliki oleh setiap orang.
2. Aspek Kepemimpinan: Ini mengacu pada mutu bimbingan, stimulasi, arahan, dan sokongan yang diberikan oleh seorang pimpinan.
3. Aspek Kolektif (Tim): Ini melibatkan kualitas dukungan dan semangat yang saling diberikan antar anggota tim, tingkat kepercayaan sesama tim, serta kekompakan dan kedekatan antar individu dalam sebuah tim.
4. Aspek Prosedural (Sistem): Ini meliputi metode kerja yang diterapkan, sarana penunjang atau infrastruktur yang

disediakan oleh lembaga, alur proses di dalam lembaga, dan budaya kerja yang berlaku.

5. Aspek Kontekstual (Situasional): Ini mencakup dinamika dan tekanan dari perubahan lingkungan baik dari dalam maupun luar organisasi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, seperti yang dikutip oleh Siagian dkk (2020), beberapa poin krusial yang mengindikasikan kualitas lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim atau Atmosfer Kerja: Menilai kondisi umum dan perasaan yang ada di tempat kerja.
- 2) Relasi Antar Kolega: Mengukur kualitas interaksi dan koneksi antara sesama rekan kerja.
- 3) Dinamika Atasan-Bawahan: Meninjau sifat dan efektivitas hubungan antara staf dan manajer.
- 4) Ketersediaan Sarana Pendukung Operasional: Memeriksa keberadaan dan kecukupan alat serta fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas

4. Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penjelasan ini diperkuat oleh Lawler

dan Porter (2010), yang secara lebih spesifik menyatakan bahwa performa adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas yang diemban.

Prawirosentono, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2020), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil karya yang berhasil diwujudkan oleh individu atau kelompok dalam suatu entitas, selaras dengan otoritas dan akuntabilitas masing-masing. Capaian ini harus sesuai dengan tujuan organisasi, dilaksanakan secara sah, tidak melanggar hukum, serta berlandaskan pada prinsip moral dan etika.

Selanjutnya, Sinambela, dalam Siregar, dkk (2020:59), mendefinisikan kinerja (performance) sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang, baik dari segi mutu maupun jumlahnya, dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Benardin, yang dikutip oleh Priatna (2019:66), mengartikan performa kerja sebagai catatan keseluruhan dari capaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Performa ini sangat dipengaruhi oleh kapabilitas individu serta semangat kerja yang dimiliki. Bahkan bila seorang karyawan memiliki kompetensi yang luar biasa, jika dorongan kerjanya rendah, hal itu akan berujung pada performa yang kurang optimal.

a. Dimensi Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka konseptual yang dikemukakan oleh Nurfitriani (2022), terdapat beberapa parameter utama yang esensial dalam mengevaluasi pencapaian kerja seorang karyawan:

- 1) Kuantitas Kerja: Ini mengacu pada total hasil atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Kualitas Hasil Kerja: Dimensi ini menilai mutu pekerjaan yang tercapai, berdasarkan kesesuaian dengan standar yang ditentukan dan kesempurnaan pelaksanaannya.
- 3) Pemahaman Pekerjaan: Merujuk pada kedalaman pengetahuan dan tingkat penguasaan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan tugas-tugas pekerjaannya.
- 4) Kreativitas: Merujuk pada kemampuan menghasilkan ide-ide orisinal serta melakukan tindakan inovatif guna mengatasi berbagai tantangan yang muncul.
- 5) Kerja Sama: Menggambarkan kemauan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan anggota organisasi lainnya.
- 6) Keandalan: Menunjukkan tingkat kesadaran dan kapabilitas untuk dipercaya dalam menuntaskan tugas-tugas yang diemban.
- 7) Inisiatif: Meliputi antusiasme dalam mengerjakan tugas-tugas baru dan kesediaan untuk memperluas lingkup tanggung jawab.

- 8) Kualitas Personal: Meliputi karakteristik individu seperti kepribadian, kemampuan memimpin, keramahan, dan integritas diri.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang memengaruhi performa individu dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Kompetensi Individu: Mengacu pada kapabilitas dan keahlian spesifik yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas tertentu.
- 2) Pemahaman Terhadap Tugas: Menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan mendalam mengenai pekerjaan yang dilakukannya
- 3) Desain Pekerjaan yang Efektif: Merupakan struktur tugas yang dirancang untuk mempermudah karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan.
- 4) Karakteristik Personal: Merujuk pada sifat atau watak unik yang dimiliki oleh setiap individu
- 5) Daya Dorong untuk Bekerja: Adalah stimulus yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 6) Kepemimpinan: Mengacu pada tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan memberikan instruksi

kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah didelegasikan.

7) **Gaya Kepemimpinan:** Merupakan corak atau sikap khas seorang atasan dalam berinteraksi dengan atau memberikan arahan kepada subordinatnya

8) **Budaya Organisasi:** Menjelaskan serangkaian kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dianut secara kolektif dalam suatu organisasi atau perusahaan.

9) **Kepuasan Kerja:** Menggambarkan perasaan senang, gembira, atau kesukaan yang dialami individu, baik sebelum maupun sesudah menyelesaikan suatu pekerjaan.

10) **Lingkungan Kerja:** Merujuk pada atmosfer atau keadaan di sekitar lokasi tempat individu menjalankan aktivitas profesionalnya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun dalam Siregar, dkk (2020: 63) indikator kinerja karyawan, berupa:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan mengacu pada kemampuan seseorang untuk memenuhi, bahkan melampaui, standar dan persyaratan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kecakapan dalam aspek pengetahuan, kapabilitas, dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merujuk pada kapabilitas seorang karyawan untuk merampungkan tugas sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dinilai dari volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh setiap individu.

3) Ketepatan Waktu

Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan wajib diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan berpotensi menghambat alur kerja berikutnya, yang pada akhirnya akan memengaruhi volume dan mutu keseluruhan pekerjaan. Oleh karena itu, akurasi waktu dalam menuntaskan pekerjaan karyawan merupakan aspek penting yang perlu dievaluasi.

4) Kehadiran

Keberadaan fisik karyawan di tempat kerja merupakan elemen penting. Penyelesaian tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan mensyaratkan kehadiran mereka. Oleh karena itu, tingkat kehadiran seorang karyawan dalam menunaikan tanggung jawabnya dapat menjadi indikator evaluasi kinerja di perusahaan.

5) Kemampuan Kerjasama

Kolaborasi tim merupakan suatu keharusan dalam setiap organisasi, mengingat sejumlah tugas memerlukan mitra kerja dan tidak mungkin

diselesaikan secara mandiri oleh satu individu saja. Oleh karena itu, harmoni dan sinergi yang kuat antarkaryawan menjadi krusial untuk tercapainya hasil yang optimal.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Studi-studi sebelumnya yang mengkaji performa karyawan telah banyak dilaksanakan. Akan tetapi, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan keragaman yang mencolok, misalnya dalam hal penggunaan variabel bebas, lokasi pelaksanaan riset, dan jumlah partisipan yang berbeda. Beberapa investigasi terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Perbedaan	Hasil
Adhi Krisna Yuliawan,dkk (2023)	Pengaruh Reward, Punishment Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manufaktur	X = Reward, Punishment dan Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel yang di teliti memiliki 2 Variabel bebas dan berebda 1 variabel	1.Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2.Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3.Budaya

	Jaya Bali				Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
David Ahmad Yani (2021)	Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa	X = Penghargaan dan Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Variabel yang diteliti memiliki 2 Variabel bebas	1. Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. 2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa.
Ismartaya, dkk (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	X = Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Variabel yang diteliti memiliki 3 Variabel bebas, 1 variabel bebas yang berbeda	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja Terhadap

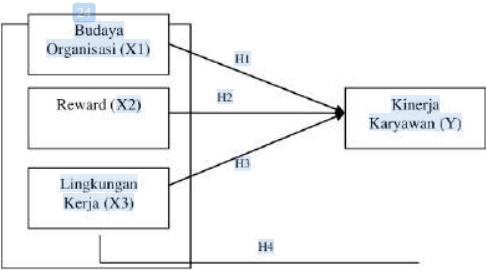
	Karyawan Umk Konveksi Setia Kawan				Kinerja Karyawan 3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
--	--	--	--	--	---

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

C. Kerangka Berpikir

Mengacu pada landasan teoretis serta temuan dari studi-studi sebelumnya, penelitian ini menetapkan variabel-variabel berikut: Budaya organisasi (X1), Imbalan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Konseptualisasi hubungan antarvariabel ini dapat divisualisasikan lebih lanjut seperti yang disajikan dalam diagram terlampir:



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah asumsi awal yang kebenarannya masih perlu diverifikasi; dengan kata lain, sifatnya masih sementara. Pernyataan ini hanya berfungsi untuk menguraikan suatu fenomena atau menawarkan kemungkinan solusi terhadap pertanyaan penelitian. Validitas jawaban sesungguhnya baru akan terungkap setelah proses penelitian selesai. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery Kediri.
2. H2 : Terdapat pengaruh antara penghargaan terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery Kediri
3. H3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery Kediri
4. H4 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam riset ini, terdapat tiga variabel penentu dan satu variabel terpengaruh. Variabel penentu, atau sering disebut variabel bebas, adalah unsur yang dapat memberikan dampak atau menjadi pemicu munculnya variabel terpengaruh (Sugiyono, 2020). Dalam konteks studi ini, yang berperan sebagai variabel penentu adalah Budaya Organisasi, Imbalan, dan Suasana Kerja, sementara Performa Pegawai ditetapkan sebagai variabel terpengaruh.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Effendi, yang dikutip oleh Singarimbun dan Effendi (2019:46), definisi operasional adalah informasi ilmiah yang sangat bermanfaat bagi peneliti lain yang berkeinginan untuk menggunakan variabel serupa. Konsep ini berfungsi sebagai panduan praktis tentang cara mengukur suatu variabel, sehingga memungkinkan penentuan apakah

prosedur pengukuran yang ada dapat diterapkan kembali atau memerlukan pengembangan metode pengukuran baru. Pentingnya definisi operasional terletak pada kemampuannya untuk mengaktualisasikan variabel-variabel penelitian yang pada dasarnya bersifat abstrak menjadi sesuatu yang konkret dan terukur :

a) Budaya Organisasi (X_1)

Hasan et al. (2019) mengartikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi fundamental yang ditemukan, dibentuk, atau dikembangkan oleh suatu kelompok. Tujuannya adalah agar entitas tersebut dapat mempelajari cara efektif untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan optimal. Oleh karena itu, pola asumsi ini perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman yang tepat untuk memahami, merenungkan, dan merasakan terkait isu-isu tersebut.

b) Reward (Penghargaan) (X_2)

Surahman (2022) dalam risetnya mengemukakan bahwa penghargaan menjadi sebuah aspek krusial yang perlu ditangani oleh manajemen organisasi. Hal ini disebabkan pemberian imbalan kepada pegawai tidak lagi sekadar dilihat sebagai metode untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka, melainkan telah berkaitan erat dengan menjaga kehormatan individu.

c) Lingkungan Kerja (X_3)

Maswar (2020) mengemukakan bahwa lingkungan tempat bekerja merupakan salah satu elemen krusial yang berkontribusi pada produktivitas karyawan. Unsur-unsur yang memengaruhi suasana kerja meliputi pencahayaan di area kerja, temperatur udara, jaminan keamanan saat bertugas, dan interaksi antarpegawai.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Adhari (2020:77), performa pekerja dapat diartikan sebagai keluaran atau capaian dari pelaksanaan suatu tugas atau serangkaian aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Hasil ini secara jelas mencerminkan baik mutu maupun volume dari pekerjaan yang diselesaikan.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam studi ini, peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2019:84), pendekatan ini didasari oleh filsafat positivisme, yang berfokus pada investigasi populasi atau sampel tertentu. Proses pengambilan sampel dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan sarana tertentu. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara statistik.

2. Teknik Penelitian

Dalam studi ini, kami menerapkan teknik kausalitas. Menurut Sugiyono (2020:67), penelitian kausal berfokus pada pemeriksaan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Metode ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana variasi nilai dalam satu variabel memicu perubahan pada nilai variabel lainnya”.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Riset ini akan dilaksanakan di UD. Toko Roti Al Falah Kediri, yang beralamat di Jalan Raya Mojo Nomor 003, Ploso, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan dimulai pada November 2024 dan akan berlanjut hingga seluruh fase riset terselesaikan. Durasi waktu ini dirancang untuk memfasilitasi pengumpulan serta analisis data yang menyeluruh, dengan memperhatikan konteks spesifik dari lokasi studi yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1.
Time Schedule

No	Kegiatan	Waktu																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Dalam sebuah studi, sampel adalah representasi dari atribut-atribut yang melekat pada keseluruhan populasi yang menjadi fokus penelitian. Merujuk pada pandangan Arikunto, Suharsimi (2020: 78), sampel adalah bagian atau subkelompok dari suatu populasi yang mampu mencerminkan karakteristik populasi secara akurat.

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode pengambilan sampel secara menyeluruh atau yang dikenal pula dengan istilah sensus, dikarenakan jumlah total individu dalam kelompok sasaran studi relatif terbatas, yakni berjumlah sekitar 30 orang. Pendekatan ini dipilih karena setiap anggota populasi tanpa terkecuali dijadikan bagian dari sampel yang diteliti, memastikan representasi data yang lengkap.

E. Instrumen Penelitian

Notoatmodjo (2010) menjelaskan bahwa perangkat yang akan dipakai untuk mengumpulkan data meliputi kuesioner, formulir observasi, serta berbagai formulir lain yang terkait dengan pencatatan data. Senada dengan hal tersebut, Jamilah (2017:29) mendefinisikan pedoman tertulis untuk wawancara, pengamatan, atau daftar pernyataan yang disusun guna memperoleh informasi dari responden sebagai sarana pengumpulan data dalam suatu riset. Sarana pengumpulan data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner atau angket adalah susunan daftar pertanyaan yang terstruktur rapi, dikirimkan kepada responden untuk diisi.

2. Pengembangan Instrumen

Untuk memperoleh informasi, penulis memilih menggunakan daftar pertanyaan tertulis. Metode ini memungkinkan pengumpulan pandangan dari setiap individu responden melalui serangkaian pernyataan yang dirancang. Responden diminta mengisi tanggapan mereka menggunakan skala Likert, yang rentangnya dari satu hingga lima, untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau signifikansi. Struktur rinci daftar pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan selanjutnya:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala
Budaya Organisasi (X1)	a. Orientasi Hasil b. Inovasi c. Agresif dalam bekerja d. Orientasi tim (Sumber : Kartono, 2013 : 189)	6	Likert
Reward (X2)	a. Tunjangan b. Bonus c. Pujian (Sumber : Afandi, 20198 : 29)	4	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkunga kerja non fisik (Sumber : Sedarmayantim dalam Anwar (2019:51)	4	Likert
Kinerja (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas (Sumber : Robbins, 2016:260)	4	Likert

3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah seluruh informasi yang dibutuhkan terkumpul, tahap selanjutnya adalah proses analisis data. Tujuannya adalah untuk menarik kesimpulan dari keseluruhan data yang telah dikumpulkan. Data yang berasal dari survei kuesioner akan diolah sedemikian rupa agar menghasilkan nilai guna dan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Hasil dari evaluasi keabsahan data dapat dilihat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Soal	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,549	0,514	Valid
X1.2	0,601	0,514	Valid
X1.3	0,608	0,514	Valid
X1.4	0,574	0,514	Valid
X1.5	0,799	0,514	Valid
Budaya Organisasi			
X2.1	0,600	0,514	Valid
X2.2	0,681	0,514	Valid
X2.3	0,777	0,514	Valid
X2.4	0,647	0,514	Valid
Reward			
X3.1	0,648	0,514	Valid
X3.2	0,713	0,514	Valid
X3.3	0,706	0,514	Valid
X3.4	0,719	0,514	Valid
Lingkungan Kerja			
Y.1	0,645	0,514	Valid
Y.2	0,770	0,514	Valid
Y.3	0,689	0,514	Valid
Y.4	0,611	0,514	Valid
Kinerja Karyawan			

4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas berfungsi untuk mengevaluasi kelayakan setiap item dalam sebuah pengujian. Penilaian ini dilakukan dengan menganalisis signifikansi koefisien korelasi pada tingkat kepercayaan 0,05. Sebuah item dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor keseluruhan item, dengan ambang batas nilai korelasi minimal 0,3 (Azwar, 1999)

Metode Pearson sering digunakan dalam uji validitas, di mana korelasi dihitung antara skor masing-masing item dan skor total yang merupakan penjumlahan dari seluruh item. Apabila nilai r -hitung melebihi nilai r -tabel, maka item kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r -hitung lebih rendah dari r -tabel, atau jika korelasinya menunjukkan nilai negatif, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari hasil pengukuran yang diperoleh. Dalam perangkat lunak SPSS, uji reliabilitas ini umumnya memanfaatkan metode Cronbach's Alpha. Kriteria yang digunakan adalah jika koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat diandalkan (reliabel) (Kuncoro, 2013: 181)

Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variables	Alpha Cronbach	Information
-----------	----------------	-------------

Budaya Organisasi	0.813	Reliable
Penghargaan	0.713	Reliable
Lingkungan Kerja	0.769	Reliable
Kinerja Karyawan	0.722	Reliable

Merujuk pada hasil uji reliabilitas untuk variabel promosi (X3) yang tersaji dalam Tabel 3.2, nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi dan oleh karena itu, dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

F. Prosedur Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data yang terkumpul dalam penelitian memiliki sebaran yang normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang bisa diterapkan untuk pengujian ini adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka data tersebut dapat dianggap memiliki distribusi yang normal,

b. Uji Multikolinearitas

Evaluasi multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi ganda terhadap koefisien korelasi antartiap variabel prediktor. Prosedur ini juga berfungsi untuk memastikan akurasi standar estimasi dalam model penelitian. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di

bawah 10 dan/atau nilai Tolerance melebihi 0,1, dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari isu multikolinearitas; kondisi sebaliknya berlaku jika kriteria tersebut tidak terpenuhi (Ibid, 102).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika ragam variabel dalam suatu model statistik menunjukkan perbedaan. Untuk mengidentifikasi keberadaan kondisi ini, salah satu metode yang bisa diterapkan adalah Uji Glejser. Pendekatan ini menganjurkan regresi nilai absolut sisaan terhadap variabel prediktor (Ibid, 103). Jika ragam sisaan konsisten, fenomena tersebut dikenal sebagai homoskedastisitas, sebaliknya jika ragamnya bervariasi, maka disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi hasil uji ini melebihi 0,05, berarti tidak ada indikasi heteroskedastisitas, dan berlaku pula sebaliknya

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Evaluasi ini diterapkan untuk memahami dampak dari tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan minimal dua variabel bebas. Guna menentukan hubungan tersebut, peneliti menggunakan formula berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y	: variabel terikat
a	: konstanta
β	: slope atau koefisien estimate
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: koefisien regresi
X_1, X_2, X_3	: variabel bebas (kualitas produk, harga, promosi)
e	: error

b. Uji T

Uji T diterapkan untuk menilai ada atau tidaknya pengaruh individual dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ambang batas signifikansi ditetapkan pada 0.05. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat (Imam Ghozali, 2020). Selain itu, apabila nilai Thitung lebih besar dari Tabel, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, dan sebaliknya.

c. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel-variabel independen secara kolektif memiliki dampak terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas tersebut secara simultan memengaruhi variabel terikat (Ibid.). Selain itu, apabila nilai Thitung melampaui Ftabel,

maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima;

berlaku pula sebaliknya. .

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam tampilan SPSS, nilai ini dapat ditemukan pada bagian Model Summary dan diberi label R Square. Apabila nilai R^2 menunjukkan angka yang rendah, ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan perubahan dalam variabel terikat sangatlah terbatas (Ibid, 98).

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Badan Usaha bernama Al Falah Ploso Bakery, yang merupakan unit usaha mandiri di bawah naungan Pondok Pesantren, mulai beroperasi pada tahun 2019. Studi ini dilaksanakan di lokasi Al Falah Ploso Bakery Kediri, yang beralamat di Dusun Ngrombeh, Jambean, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64162.



Gambar 4.1. Logo Al falah Bakery Kediri

Studi ini melibatkan sebuah kelompok sasaran berjumlah 30 individu. Setiap individu dalam kelompok ini menerima sebuah daftar pertanyaan yang perlu diisi untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Guna memudahkan proses analisis dan pemahaman terhadap kelompok yang diteliti, perlu disajikan gambaran mengenai ciri-ciri spesifik dari para individu tersebut. Dalam konteks penelitian ini, individu-individu dikelompokkan berdasarkan variabel-variabel demografi, termasuk aspek gender. Dari total 30 individu yang menjadi partisipan, gambaran umum mengenai profil mereka adalah sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	17	56,6
Perempuan	13	43,4
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer, diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa dari total 30 responden, 17 partisipan (56,6%) berjenis kelamin laki-laki. Sementara itu, dari keseluruhan 40 responden yang ada, 13 partisipan (43,4%) berjenis kelamin perempuan. Perincian ini dapat diamati lebih lanjut pada diagram yang disertakan:



Sumber :Output Excel, 2024

Gambar 1
Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk menilai kenormalan distribusi data untuk variabel penelitian. Uji ini, yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.0, merupakan

langkah penting dalam memastikan validitas analisis statistik yang mengandalkan asumsi kenormalan. Pemeriksaan distribusi data, yang penting untuk menentukan kesesuaian prosedur statistik parametrik berikutnya, diberikan dalam tabel berikut, yang menampilkan hasil penilaian kenormalan. Temuan penilaian ini penting untuk memastikan analisis data yang benar dilakukan, dan untuk memeriksa asumsi yang diperlukan:

Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.51675
	Std. Deviation	1.71512
Most Extreme Differences	Absolute	.351
	Positive	.216
	Negative	.286
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610

Sumber: Data diproses dengan SPSS V.25, 2025

Uji Kolmogorov Smirnov untuk kenormalan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, menghasilkan statistik uji (Z) sebesar 1,191 dan nilai probabilitas terkait, yang dihitung pada 0,610, tidak memberikan bukti yang cukup untuk menjamin penolakan hipotesis nol yang berkaitan dengan distribusi normal. Karena nilai p yang diamati melebihi ambang batas yang diterima secara umum sebesar 0,05 untuk signifikansi statistik, data tersebut tidak

dianggap tidak konsisten dengan asumsi kenormalan, yang menghalangi penolakan premis dasar tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual sesuai dengan distribusi normal, yang memenuhi asumsi utama untuk validitas analisis statistik parametrik berikutnya.

b) Uji Multikolinieritas

Evaluasi interkorelasi di antara variabel independen dalam kerangka regresi, suatu kondisi yang dikenal sebagai **multikolinearitas**, dilakukan dengan menggunakan penilaian **Variance Inflation Factor (VIF)** dan **Toleransi**. Alat analisis ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana interdependensi tersebut dapat meningkatkan variabilitas estimasi koefisien, sehingga menimbulkan risiko menghasilkan hasil yang tidak stabil atau dipertanyakan. Berikut ini menyajikan hasil analisis VIF dan Toleransi, yang memberikan wawasan tentang keberadaan dan tingkat keparahan multikolinearitas di antara variabel prediktor:

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

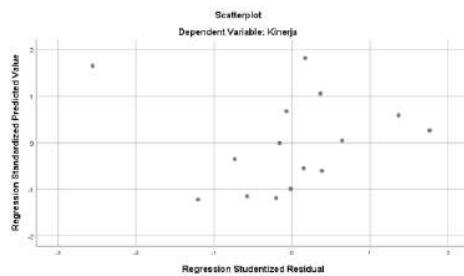
Coefficients ^a		Correlations Statistic	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Budaya_organisasi	.954	1.048
	Reward	.926	1.859
	Ling_kerja	.926	1.791

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis yang disajikan dalam Tabel tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini. Pemeriksaan statistik menegaskan ketiadaan masalah multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel penjelas, yaitu kultur organisasi, apresiasi, dan suasana kerja. Ini terlihat dari angka Toleransi yang memenuhi syarat (di atas 0,10) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah 10 untuk setiap variabel. Oleh karena itu, keabsahan analisis regresi tetap terjaga, memungkinkan evaluasi yang sah dan akurat terhadap kontribusi spesifik masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pelanggaran asumsi regresi kuadrat terkecil biasa, terjadi Kapan itu variabilitas dari itu kesalahan tidak konstan di seluruh itu jangkauan dari variabel bebas. Untuk menilai adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan scatterplot dibuat menggunakan SPSS 25.0 untuk Windows diperiksa. Visual ini alat diagnostik memungkinkan untuk mendeteksi pola dalam residual (perbedaan antara nilai yang diamati dan diprediksi) yang diplot terhadap nilai yang diprediksi, yang dapat menunjukkan adanya heteroskedastisitas dan berpotensi membahayakan validitas model regresi:



Gambar 1. Diagram sebaran dari Heteroskedastisitas
Sumber: Data diproses dengan SPSS V.25, Tahun 2024

Scatterplot menyediakan alat diagnostik visual untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas, suatu kondisi di mana variabilitas kesalahan tidak konstan di seluruh rentang variabel independen. Interpretasi scatterplot bergantung pada pola titik data: pola yang terlihat, seperti distribusi berbentuk kerucut atau kluster yang berbeda, menunjukkan keberadaan heteroskedastisitas, sementara pola acak yang terdistribusi seragam menunjukkan ketidakhadirannya. Penilaian visual ini membantu dalam menentukan kesesuaian model statistik dan validitas analisis selanjutnya .

2. Uji Regresi Linier Berganda

Studi ini menggunakan metode statistik multivariat, khususnya regresi linier berganda, untuk memastikan hubungan antara serangkaian variabel prediktor dan satu variabel hasil. Dengan memeriksa kontribusi simultan dan diskret dari variabel prediktor ini, pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana fluktuasi dalam prediktor berhubungan

dengan variasi dalam variabel hasil dapat dicapai. Segmen berikutnya merinci temuan yang diperoleh dari analisis regresi multivariat yang diterapkan ini, sehingga menjelaskan dinamika rumit di antara variabel yang diteliti.

54
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	11,705	3,244
	Budaya_organisasi	,688	,138
	Reward	,524	,093
	Ling_kerja	,503	,101

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diproses dengan SPSS V.25, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, data koefisien regresi menampilkan nilai-nilai yang akan digunakan dalam konstruksi persamaan regresi linier berganda. Nilai-nilai relevan yang diterapkan dalam persamaan tersebut bersumber dari kolom B (koefisien). Dari standar persamaan regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 11,705 + 0,688X_1 + 0,524X_2 + 0,503X_3 + e$$

42
Persamaan diatas mempunyai makna sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 11,705

Nilai konstanta sebesar 11,705 mengindikasikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1), Penghargaan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak disertakan dalam analisis, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap pada angka 11,705.

2) Nilai Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,688

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah 0,688. Angka ini menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi (X₁) mengalami peningkatan satu unit, dengan asumsi variabel-variabel lain tidak berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 68,8%.

3) Nilai Penghargaan (X₂) sebesar 0,524

Nilai koefisien regresi untuk variabel Penghargaan (X₂) adalah 0,524. Ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada aspek Penghargaan (X₂), dengan asumsi faktor-faktor lain tidak berubah, akan memicu peningkatan sebesar 52,4% pada Kinerja Karyawan (Y).

4) Nilai Lingkungan Kerja sebesar 0,503

Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X₃) teridentifikasi sebesar 0,503. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lain tetap stabil, akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 50,3%.

Lebih lanjut, berdasarkan data yang dipaparkan, variabel budaya organisasi (X₁) menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,688. Diikuti oleh variabel penghargaan (X₂) dengan nilai 0,524. Sementara itu, nilai terendah diperoleh dari variabel lingkungan kerja (X₃), yaitu 0,503.

3. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t adalah prosedur statistik yang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana setiap variabel bebas secara individual berkontribusi dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Penentuan apakah hipotesis nol—yang menyatakan tidak ada pengaruh—diterima atau ditolak, didasarkan pada perbandingan antara nilai probabilitas (p-value) dengan ambang batas signifikansi (α), yang umumnya ditetapkan pada 0,05. Apabila nilai p lebih kecil dari α , ini menandakan bahwa variabel bebas yang bersangkutan memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel terikat, sehingga keberadaannya dalam model regresi dapat dibenarkan.

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,526	,014
	Budaya_organisasi	2,636	,001
	Reward	1,789	,007
	Ling_kerja	1,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diproses dengan SPSS V.25, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Analisis statistik menunjukkan adanya korelasi positif yang substansial antara budaya organisasi dan performa staf. Uji-t

menghasilkan nilai 2,636, melampaui nilai kritis 1,555, dengan nilai probabilitas (p-value) yang relevan sebesar 0,001, lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara statistik memberikan dampak penting pada kinerja karyawan, bahkan setelah memperhitungkan faktor lain dalam model. Hasil ini menyoroti vitalnya pengembangan budaya organisasi yang positif dan suportif demi meningkatkan efektivitas serta produktivitas pekerja.

- b) Hasil analisis statistik mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan (X2) memberikan pengaruh positif yang substansial terhadap performa mereka. Hal ini terlihat dari uji t, di mana nilai t hitung sebesar 1,789 melampaui nilai t kritis 1,555 pada level signifikansi 0,05 ($p=0,007$). Temuan ini menegaskan bahwa mekanisme pengakuan dan apresiasi yang terstruktur dengan baik dapat berfungsi sebagai pendorong efektif untuk meningkatkan motivasi dan kontribusi karyawan secara menyeluruh.
- c) Analisis statistik mengungkapkan adanya korelasi positif yang substansial antara lingkungan kerja (X3) dan performa pegawai. Hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,962, yang melampaui nilai t kritis (1,555), serta nilai p sebesar 0,000, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Indikator-indikator ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja

merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terlepas dari pengaruh variabel lain dalam model analisis. Temuan ini menekankan betapa pentingnya menciptakan suasana kerja yang suportif dan optimal guna mendorong efisiensi serta produktivitas para pekerja.

d) Uji F

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi dampak gabungan dari beberapa variabel penjelas terhadap suatu variabel yang dijelaskan. Intinya, pengujian ini mengukur apakah perbedaan yang dapat dijelaskan oleh model secara substansial lebih besar daripada perbedaan yang tidak dapat dijelaskan. Apabila nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh kurang dari 0,05, ini menandakan bahwa variabel-variabel penjelas, secara kolektif, memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel yang dijelaskan. Sebaliknya, jika p-value lebih dari 0,05, berarti efek gabungan dari variabel-variabel penjelas tersebut tidak signifikan secara statistik.

Tabel 4.6. Hasil Uji f

(ANOVA)					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2376.565	3	792.188	81.334
	Residual	17.435	26	.671	
	Total	2394.000	29		

Source: Data processed by SPSS V.25, 2025

Analisis Uji F secara tegas menunjukkan bahwa budaya organisasi, mekanisme pemberian penghargaan, dan suasana tempat bekerja secara bersama-sama memberikan dampak yang sangat berarti terhadap performa

individu dalam suatu perusahaan. Nilai F-statistik yang terhitung sebesar 81,334 jauh melampaui nilai kritis (Ftabel) sebesar 2,807, disertai dengan nilai probabilitas (p-value) 0,000 yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan adanya korelasi yang kokoh dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor bebas yang diuji (yaitu budaya organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini memperkuat asumsi awal bahwa elemen-elemen tersebut memiliki kontribusi vital dalam membentuk capaian kinerja para pekerja.

e) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur bagian dari keseluruhan variabilitas dalam pencapaian kerja pegawai (variabel Y) yang bisa dijabarkan oleh dampak kolektif dari budaya perusahaan (X1), apresiasi (X2), serta suasana kerja (X3). Melalui pemanfaatan aplikasi SPSS versi 24.0 untuk analisis data, nilai R^2 menunjukkan sejauh mana variabel-variabel bebas tersebut secara bersamaan memengaruhi performa karyawan, sehingga memberikan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor utama yang mendorong produktivitas karyawan dalam sebuah institusi. Nilai R^2 yang terhitung, yang merangkum kekuatan penjelasan model, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.973	.992	.819

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi, sistem penghargaan, dan suasana kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap capaian kinerja para pekerja di Al Falah Bakery. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,973, yang mengindikasikan bahwa ketiga aspek tersebut berkontribusi sebesar 97,3% dalam menjelaskan perbedaan tingkat performa karyawan. Ini menegaskan peranan krusial faktor-faktor tersebut dalam membentuk produktivitas individu dalam konteks studi kasus ini. Kendati demikian, perlu dipahami bahwa 2,7% dari perbedaan kinerja yang ada tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti. Hal ini membuka peluang bagi kajian di kemudian hari untuk menggali lebih jauh faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan serupa.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik yang melibatkan uji-t mengungkapkan adanya korelasi positif yang substansial antara budaya organisasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,001, yang berada di bawah ambang batas 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini memberikan dukungan kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya dampak. Penemuan ini menekankan betapa krusialnya peran

budaya organisasi yang konstruktif dan mendukung dalam mendorong performa karyawan dan mencapai sasaran perusahaan.

Temuan riset ini menguatkan ⁴ hasil penelitian Trias Waliningsuci, M. Al Musadieq, dan Djamhur Hamid, yang mendukung gagasan ¹⁴ bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan. Pernyataan ini selanjutnya diperkuat ¹¹⁵ oleh data statistik dan konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia Nawawi yang ¹⁰³ menyatakan adanya hubungan langsung antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pada intinya, budaya organisasi yang mantap dan positif menumbuhkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi secara efektif, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan kinerja perusahaan. Budaya organisasi yang solid sangat penting untuk membentuk tenaga kerja yang produktif dan terlibat, yang pada akhirnya meningkatkan performa karyawan. Namun, menciptakan suasana kerja yang positif saja tidak selalu memadai; evaluasi berkelanjutan dan peningkatan kesadaran diri di kalangan karyawan sangat vital untuk memastikan pertumbuhan kinerja yang berkesinambungan dan tercapainya tujuan organisasi. Ketika kinerja menurun meskipun budayanya mendukung, penting untuk mengatasi faktor-faktor individual dan memberikan dukungan yang terarah untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka.

2. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Evaluasi statistik mengonfirmasi bahwa apresiasi memberikan pengaruh yang substansial dan positif terhadap performa pekerja. Ini terbukti dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai-p sebesar 0,007, lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Angka ini secara kuat mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan ketiadaan dampak. Penemuan ini menyoroti betapa pentingnya pengakuan dalam mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan, mengisyaratkan bahwa rancangan sistem penghargaan yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Hasil studi ini konsisten dengan riset yang dilakukan oleh Eka Suprastiya (2022), yang mengkaji pengaruh pemberian penghargaan dan sanksi terhadap performa staf di Lembaga Pemasyarakatan Lamongan. Temuan Suprastiya menunjukkan bahwa penghargaan dan sanksi berdampak signifikan pada kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Keselarasan hasil ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja, yang mengintegrasikan mekanisme penguatan positif dan negatif guna memotivasi pegawai secara efektif dan mencapai target organisasi.

Sebuah sistem apresiasi yang tertata rapi sangat krusial dalam mendorong semangat kerja dan membangun suasana kerja dengan performa unggul. Dengan mengakui serta memberikan ganjaran atas upaya keras dan loyalitas, sebuah organisasi menegaskan dedikasinya terhadap

kemakmuran personelnnya, sekaligus menciptakan kultur penghargaan. Pemberian imbalan yang adil dan merata, meliputi upah yang kompetitif, bonus, fasilitas tambahan, dan kesempatan untuk peningkatan jenjang karier, sanggup secara substansial meningkatkan dorongan kerja pegawai. Hal ini akan berujung pada peningkatan efisiensi, perbaikan kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, serta tumbuhnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih mendalam di kalangan staf.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t secara meyakinkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh substansial antara lingkungan kerja dan performa karyawan. Dengan nilai p sebesar 0,000, yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05, hipotesis nol (H_0)

0

3) yang menyatakan tidak adanya pengaruh, secara tegas ditolak. Ini menegaskan betapa krusialnya memiliki suasana kerja yang mendukung dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi para pekerja.

Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya, yang juga menemukan korelasi positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan performa karyawan, khususnya dalam konteks Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Data empiris ini konsisten dengan teori ergonomi Manuaba, yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang optimal dan dirancang

secara cermat akan berkontribusi pada peningkatan keselamatan, kesehatan, dan pada akhirnya, tingkat produktivitas karyawan.

Hal ini menekankan betapa krusialnya bagi organisasi untuk memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung guna menunjang produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara maksimal. Suasana kerja yang kondusif amat vital dalam memacu performa karyawan yang optimal. Ketika pegawai merasa nyaman dan aman, serta memiliki akses yang cukup terhadap fasilitas dan sumber daya, mereka cenderung lebih berdaya guna dan berdedikasi terhadap tanggung jawabnya. Lingkungan positif semacam ini berpotensi meminimalisir gangguan, menekan kemungkinan insiden di tempat kerja, dan meningkatkan rasa nyaman, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja serta kinerja karyawan secara menyeluruh.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik mengonfirmasi dampak signifikan secara simultan dari budaya organisasi, pemberian penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja terhadap performa karyawan di Al-Falah Bakery. Temuan ini diperkuat oleh nilai F hitung (81,334) yang melampaui F tabel (2,74) pada taraf signifikansi 0,05 ($p=0,000$). Ini mengindikasikan adanya korelasi yang kokoh dan signifikan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan, menyoroti betapa pentingnya peran kolektif mereka dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan berhasil. Analisis ini

juga menunjukkan hubungan positif yang kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,955. Selain itu, nilai R-squared (R^2) sebesar 0,973 mengisyaratkan bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 97,3% variasi dalam kinerja karyawan, menyisakan hanya 2,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini menekankan kontribusi substansial dari budaya organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja dalam membentuk performa karyawan serta relevansi krusialnya bagi pencapaian kesuksesan organisasi.

BAB V

SIMPULAN,IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Riset ini mengkaji dampak budaya organisasi (X1), apresiasi (X2), dan kondisi tempat kerja (X3) terhadap performa pegawai (Y). Berdasarkan analisis komprehensif data yang terkumpul, beberapa temuan kunci telah terungkap, menguraikan hubungan rumit antarvariabel ini serta efek kolektifnya pada capaian kinerja individu. Ringkasan ini menawarkan pemahaman penting bagi entitas yang berupaya menyempurnakan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka dan membangun ekosistem yang mendorong kesuksesan karyawan:

1. Budaya organisasi yang kokoh dan positif memiliki kaitan erat dengan peningkatan performa karyawan. Ini menandakan bahwa saat suatu perusahaan mengembangkan iklim kerja yang berlandaskan nilai-nilai yang sama, ekspektasi yang transparan, dan relasi antarpribadi yang erat, para pekerja cenderung menunjukkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas yang lebih tinggi. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh dan tercapainya sasaran organisasi.
2. Temuan studi mengonfirmasi korelasi positif yang kuat antara reward (penghargaan) karyawan dan kinerja di Al Falah Bakery. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang terstruktur dan diterapkan dengan baik yang secara efektif mengakui dan menghargai kontribusi karyawan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi. Intinya, berinvestasi dalam struktur penghargaan yang komprehensif dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
3. Simpulan dari riset ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung sangat krusial untuk memicu performa positif dari para pegawai. Ditemukan adanya hubungan erat dan penting antara mutu area kerja dengan kontribusi karyawan. Artinya, perbaikan pada faktor-faktor seperti sarana yang lebih memadai, dukungan dari sesama kolega, serta kepemimpinan yang efektif, dapat secara substansial meningkatkan

produktivitas, efisiensi, dan tingkat kepuasan kerja keseluruhan staf. Oleh karena itu, investasi dalam membentuk suasana kerja yang positif dan suportif merupakan langkah vital guna mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan merealisasikan sasaran organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Bagi Perusahaan

- a) Perusahaan harus senantiasa memprioritaskan kenyamanan setiap anggota tim dalam lingkungan kerja guna menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi kelancaran operasional.
- b) Penting bagi perusahaan untuk terus menambah dan memperbarui sarana serta prasarana yang dapat menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat mendorong peningkatan performa karyawan secara signifikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti mendatang, disarankan untuk melanjutkan studi di lingkungan organisasi sektor publik. Fokusnya adalah pada lembaga pemerintahan, dengan cakupan dan metode analisis yang lebih ekstensif.

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
2	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	1%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
4	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
6	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
10	123dok.com Internet Source	<1%
11	media.neliti.com Internet Source	<1%

13	id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	docplayer.info Internet Source	<1 %
16	www.scribd.com Internet Source	<1 %
17	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
19	tambara.e-journal.id Internet Source	<1 %
20	M.Yoga Pratama, Deddy Junaedi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa Kedung Rejoso Kecamatan Kotaanyar Kabupaten Probolinggo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
21	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
22	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
23	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %

25	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
26	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
28	ejournal.unwaha.ac.id Internet Source	<1 %
29	es.scribd.com Internet Source	<1 %
30	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
31	Sayyida Althaf, Silvia Kusuma Wardani, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo, Artha Febriana, Diana Aqmala. "Feminist Leadership Style: Upaya Pembentukan Efektivitas Kerja Pegawai dari Sudut Pandang Karyawan PT. BPR Lawu Artha", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2025 Publication	<1 %
32	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
33	journal.uc.ac.id Internet Source	<1 %
34	lintar.untar.ac.id Internet Source	<1 %
35	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %

37	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1 %
38	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
39	saburai.id Internet Source	<1 %
40	saidnazulfiqar.wordpress.com Internet Source	<1 %
41	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
42	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
46	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
49	yrpipku.com Internet Source	<1 %

51	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
52	adiksi.akt-unmul.id Internet Source	<1 %
53	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
54	id.scribd.com Internet Source	<1 %
55	penerbitadm.pubmedia.id Internet Source	<1 %
56	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
57	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
58	Submitted to Universitas Pancasila Student Paper	<1 %
59	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	<1 %
60	digilib.perbanas.id Internet Source	<1 %
61	jurnal.utb.ac.id Internet Source	<1 %
62	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
63	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %

65	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
66	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
67	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
68	dinastipub.org Internet Source	<1 %
69	dinastirev.org Internet Source	<1 %
70	dl.dropboxusercontent.com Internet Source	<1 %
71	eprints.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
72	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %
73	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
75	studiekonomi.com Internet Source	<1 %
76	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
77	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %

79

jurnaluniv45sby.ac.id

Internet Source

<1 %

80

Lely Khulafa'ur Rosidah, Adelina Diah Permata Larasati. "PENGARUH KOMPRES HANGAT TERHADAP PENURUNAN DISMINORE PRIMER PADA REMAJA PUTRI (Di Pondok Pesantren Queen Al-Falah Ploso Mojo Kediri)", JURNAL KEBIDANAN, 2019

Publication

<1 %

81

ejournal.tsb.ac.id

Internet Source

<1 %

82

eprints.uns.ac.id

Internet Source

<1 %

83

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

84

Andi Yusuf Andi, Yoga Adiyanto Adiyanto, Syamsudin Syamsudin, Ahmad Firdaus, Dhany Isnaeni Darmawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gemilang Prasada Abadi", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2024

Publication

<1 %

85

Karya Rita Tan, Triana Ananda Rustam. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT Sentosa Prima Utama", eCo-Buss, 2024

Publication

<1 %

Retno Cahyani, Annisa Inah Matiasari.
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA PERUSAHAAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PT ANGKASA PURA 1 KANTOR
CABANG BANDAR UDARA ADI SOEMARMO",
Journal of Business, Finance, and Economics
(JBFE), 2024

Publication

87 Submitted to Universitas Negeri Surabaya The
State University of Surabaya <1 %

Student Paper

88 Submitted to Universitas Putera Batam <1 %

Student Paper

89 adoc.tips <1 %

Internet Source

90 bima-fortna.blogspot.com <1 %

Internet Source

91 digilib.iain-palangkaraya.ac.id <1 %

Internet Source

92 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id <1 %

Internet Source

93 ecampus.pelitabangsa.ac.id <1 %

Internet Source

94 eprints.undip.ac.id <1 %

Internet Source

95 eprints.walisongo.ac.id <1 %

Internet Source

96 journal.iainkudus.ac.id

Internet Source

97	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
98	jurnal.dim-unpas.web.id Internet Source	<1 %
99	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
100	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
101	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
102	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
103	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
104	sangpengembara94.blogspot.com Internet Source	<1 %
105	Agus Sutomo, Ngasbun Egar. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK", Andragogi: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 2025 Publication	<1 %
106	Submitted to Dongguk University Student Paper	<1 %
107	Eko Prasetyo, Furtasan Ali Yusuf, B. Herawan Jayadi, Muhamad Suparmoko, Gema Ika Sari. "Peran kepemimpinan transformasional dan penerapan disiplin terhadap kinerja guru	<1 %

-
- | | | |
|-----|---|------|
| 108 | Mohammad Rohib Hasani, Akhmad Suharto, Rusdiyanto. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Karyawan BMT NU Di Kabupaten Bondowoso", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2025
<small>Publication</small> | <1 % |
|-----|---|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 109 | adoc.pub
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|--|------|
-
- | | | |
|-----|---|------|
| 110 | jurnal.imsi.or.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|---|------|
-
- | | | |
|-----|---|------|
| 111 | jurnal.itsm.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|---|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 112 | repository.ekuitas.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|--|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 113 | repository.iainkudus.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|--|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 114 | repository.stienobel-indonesia.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|--|------|
-
- | | | |
|-----|--|------|
| 115 | stim-lpi.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
|-----|--|------|
-
- | | | |
|-----|---|------|
| 116 | Asriandi Asriandi, Lorena Audina Manurung, Cindy Olivia Pangemanan, Riska Andrilla et al. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan | <1 % |
|-----|---|------|

- 117 Erina Rulianti, Giri Nurpribadi, Febrianti Awaliyah. "The Effect of Direct Financial Compensation, Job Performance Appraisal and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction", Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 2024
Publication

<1 %

- 118 Ferdinand S. Leuwol. "PENGUNAAN MODEL QUANTUM LEARNING (MIND MAPPING) TERHADAP HASIL BELAJAR MAHASISWA PENDIDIKAN GEOGRAFI", PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogika dan Dinamika Pendidikan, 2020
Publication

<1 %

- 119 Ni Made Satya Utami, I Kadek Ari Sanjaya, Ary Wira Andika. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG BALI RESORT HOTEL", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025
Publication

<1 %

- 120 Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta", Widya Manajemen, 2021
Publication

<1 %

- 121 www.neliti.com
Internet Source

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off