

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. MULIA PRATAMA SEJATI
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ELSA MELINDA

19110035

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2023

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Elsa Melinda
NIM : 19 110 035
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang**



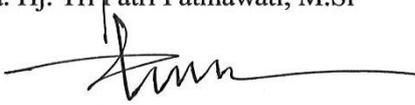
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

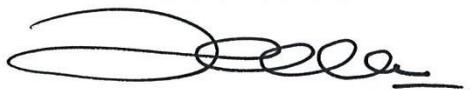
Pembimbing Pertama, :


Dra. Hj. Tri Fatri Fatmawati, M.Si

Pembimbing Kedua, :


Dra. Hj. Delimawati, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



Nenny Oktarinie, SE., MM

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ELSA MELINDA
NIM : 19 110 035
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mulia
Pratama Sejati Palembang**

Pembimbing I : Dra. Hj. Tri Fatrei Fatmawati, M.Si
Pembimbing II : Dra. Hj. Delimawati, M.Si

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjaan.

Palembang, Juli 2023
Pembuat Pernyataan,

Elsa Melinda

MOTO DAN PERSEMBAHAN

**Jika kamu berhasrat untuk berjaya,
Jangan hanya memandang ke tangga tetapi
Belajarlah untuk menaiki tangga tersebut.**

- Elsa Melinda -

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- *Kedua Orang Tuaku tercinta*
- *Saudara-saudaraku tersayang*
- *Dia yang selalu dihati*
- *Almamater*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mulia Pratama Sejati Palembang**”,

Penulisan ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Johansyah, S.H., M.H, selaku Plt. Rektor Universitas Palembang.
2. Ibu Nenny Octarinie, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
3. Bapak Sugeng Mianto Fane, S.E., M.Si, sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
4. Ibu Endang Rahayu, S.E., M.Si, sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
5. Usman Maliki, S. Ip, M.M, sebagai Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
6. Bapak Rusma Rizal, S.E., M.Si, sebagai Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
7. Ibu Hj. Zubaidah, S.E., M.Si, sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
8. Ibu Dra. Hj. Tri Fatri Fatmawati, M.Si sebagai Pembimbing I dalam penulisan penelitian ini.
9. Ibu Dra. Hj. Delimawati, M.Si sebagai Pembimbing II dalam penulisan penelitian ini.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
11. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuan semua pihak diucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2023
Penulis,

Elsa Melinda
19110035

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MULIA PRATAMA SEJATI PALEMBANG

Elsa Melinda

19 110 035

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Sederhana.

Berdasarkan hasil analisis data, koefisien korelasi = 0.729 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi = 72,9%, jadi kinerja karyawan pada perusahaan ini dipengaruhi 72,9% oleh budaya organisasi, sisanya 28.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sedangkan untuk uji hipotesa diperoleh **t hitung sebesar 6,114 dan ttabel 2,035 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang kuat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi & Kinerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.1.1.1 Pengertian Budaya.....	8
2.1.1.2 Pengertian Organisasi.....	9
2.1.1.3 Pengertian Budaya Organisasi	9
2.1.1.4 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.2 Kinerja	12
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2.2 Indikator Kinerja	12
2.1.2.3 Teori Dan Konsep Budaya Organisasi	13
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Pikir	17
2.4. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian.....	19
3.2. Ruang Lingkup Penelitian	19
3.3. Desain Penelitian	19
3.4. Jenis dan Sumber Data	20
3.5. Populasi dan Sampel	21
3.6. Definsi Operasional	22
3.7. Teknik Analisis Data	23
3.7.1. Pengukuran Instrumen Penelitia	24
3.7.2. Uji Instrumen Data	25
3.7.3 Analisis Deskriptif Statistik	26

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian	29
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	29
4.1.2	Karakteristik Data Responden	30
4.1.3	Usia Responden	31
4.1.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	32
4.2.	Hasil Penelitian	
4.2.1.	Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.....	33
4.2.2	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	45
4.2.3	Teknik Analisis Data	54
4.2.3.1	Uji Instrumen Data.....	54
4.2.3.2	Analisis Deskriptif Statistik	57
4.3.	Pembahasan	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran-saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Kuesioner
- Tabulasi Data & Distribusi Frekuensi
- Tabel Validasi dan Reliabilitas
- Tabel Hasil Uji Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki sifat untuk bersosialisasi ataupun bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu tempat yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi ataupun bekerja sama. Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat orang-orang yang dapat bekerja sama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia menjadi suatu faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sebaik apapun sebuah organisasi atau sebanyak apapun sarana atau prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga

dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk dengan begitu saja, tetapi melalui suatu proses budaya pada komunitas manusia tertentu, dimana terciptanya suatu identitas yang tergambar dengan interaksi antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sehingga dapat menjadi proses memanusiakan manusia dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target organisasi, sebaliknya ketika budaya organisasi itu lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:20) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Sedangkan Bernadian, dalam Sedarmayanti (2016: 284), kinerja didefinisikan sebagai “Catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, sela kurun waktu tertentu pula.

Hasil observasi awal penulis menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan menganggap budaya organisasi ialah sebuah hal yang biasa karena tidak adanya kesadaran karyawan untuk menanamkan budaya organisasi dalam dirinya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara efektif atau berjalan dengan baik dengan kata lain produktivitas kerjanya masih kurang sehingga akan berpengaruh dalam proses pelayanan publik yang diberikan kepada pelanggan. Kemudian sebagai faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor disebabkan belum efektifnya budaya organisasi yang diterapkan seperti kurangnya inovasi dan keagresivan

para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan atau karyawan tidak berani mengambil resiko apabila mengalami masalah pekerjaan. Sehingga kualitas atau kuantitas kinerja karyawan masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik atau dengan kata lain komitmen kerja dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan belum berjalan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, diperlukan peningkatan nilai-nilai budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan akan berjalan dengan baik, memenuhi kriteria sebagai karyawan swasta menjadi pekerja yang disiplin dalam suatu organisasi. Dimana dengan kinerja pegawai yang baik maka akan menumbuhkan citra yang baik pula bagi instansi dan masyarakat.

Pada hakikatnya setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan juga bermutu, sama halnya dengan CV. Mulia Pratama Sejati Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi yang sudah dikenal luas oleh masyarakat Palembang atas semua prinsip dan dedikasi yang terdapat dalam perusahaan, salah satu tugasnya yaitu melayani masyarakat umum yang ingin melakukan kegiatan pembiayaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik suatu perusahaan perlu memperhatikan Budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Setiap orang atau individu yang tergabung didalam suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, dikarenakan individu tersebut memiliki latar belakang budaya yang berbeda juga, namun semua perbedaan tersebut akan disatukan menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang disepakati bersama

sebelumnya. Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dalam kesehariannya ,yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Budaya Organisasi
Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang

No	Penerapan Budaya Organisasi
1	Integritas, yang meliputi bertakwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku.
2	Kepuasan konsumen meliputi memenuhi kebutuhan dan memuaskan konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi mutakhir.
3	Keteladanan meliputi memberikan panutan dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar. Karena itu kami tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan.
4	Penghargaan pada Sumber Daya Manusia Meliputi merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas; kami memperlakukan pekerja berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan rasa saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dengan mengernbangkan sikap kerjasama dan kemitraan; kami rnernberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasarna tirn yang rnenciptakan sinergi untuk kepentingan perusahaan kontruksi

Sumber: Kantor CV. Mulia Pratama Sejati Palembang

Penerapan Budaya organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila seluruh karyawan perusahaan menerapkannya dengan baik juga. Akan tetapi masih ada karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi tersebut pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang. Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang setiap pagi sebelum memulai kegiatan perkantoran tepatnya pada pukul 07:15 pagi, semua karyawan seharusnya sudah berada di kantor dan memulai doa pagi, pengarahan (briefing) dan pengecekan setiap divisi (crew checking) yang selalu dilakukan sebelum memulai kegiatan perkantoran. Akan tetapi masih banyak

karyawan yang belum datang pada saat pukul 07:15 tersebut. Banyaknya karyawan yang terlambat berarti kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut masih belum maksimal. Dikarenakan masih adanya karyawan yang terlambat, hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan pada tabel 1.2 poin kedua yaitu profesionalisme yang salah satunya adalah Disiplin .

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan CV. Mulia Pratama Sejati Palembang Tahun
2020 – 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	%
1	2020	28	21
2	2021	19	14
3	2022	31	23

Sumber: Kantor CV. Mulia Pratama Sejati Palembang

Dapat dilihat dari tabel 1.3 jumlah karyawan yang terlambat dari tahun 2020- 2022 mengalami kenaikan. Pada tahun 2020 terdapat 21% karyawan yang datang terlambat dan pada tahun 2022 terdapat 23% karyawan yang terlambat. Walaupun pada tahun 2021 tingkat keterlambatan mengalami penurunan sebesar menjadi 14% tetapi pada tahun 2022 tingkat keterlambatan nya naik kembali menjadi 23%. Hal tersebut merupakan jumlah yang cukup besar dalam permasalahan keterlambatan.

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat dijadikan sebagai rekomendasi bagi karyawan perusahaan kontruksi agar dapat mengetahui pentingnya menerapkan budaya organisasi dan sekaligus dapat dijadikan pedoman sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik pada perusahaan krotraktor. Hal yang menarik pada penelitian ini karena akan menjelaskan secara menyeluruh dan

menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep yang terkait dengan Ilmu manajemen.

Demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan pokok-pokok pekerja yang seharusnya menjadi acuan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan yang loyal pada perusahaan. Dalam hal tersebut dilihat bahwa budaya organisasi yakni kedisiplinan, kurangnya inovasi dan pembagian wewenang yang jelas juga belum sepenuhnya diterapkan dan di tanamkan dalam diri pegawai sehingga masih ada pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: ***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang”***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi CV. Mulia Pratama Sejati Palembang maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja CV. Mulia Pratama Sejati Palembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ini, memiliki beberapa manfaat teoritis yakni dapat memberikan masukan dan melengkapi penelitian terdahulu. Selain itu, manfaat teoritis lainnya dalam penelitian ini adalah sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dimana variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Pratama Sejati Palembang, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja CV. Mulia Pratama Sejati Palembang

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil mengenai Budaya Organisasi Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang sudah diterapkan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang belum menerapkan budaya organisasi secara maksimal yaitu masih kurangnya inovasi atau gagasan baru yang dimiliki oleh karyawan serta masih kurangnya keberanian mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar S, Muhammad. (2019). *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Aparatur Sipil Negara di Sekertariat DPRD: Mamuju*.
- Arnada, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusdi. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maesyar, Ashar. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pelindo IV (Persero)*. Makassar. Jurnal Ekonomi Blance
- Makmur. (2018). *Patologi Serta Terapinya Dalam Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Malik, Ihyani. (2015). *Budaya Organisasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Leutika Books.
- Riani. (2016). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&DD*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
Repository.unpas.ac.id
- Sunyoto, Danang,. (2016). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta PT. Buku Seru.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2016). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

- Sutarto, (2016). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy.(2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Saudar/i untuk mengisi kuesioner dalam penelitian dengan judul : “ *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mulia Pratama Sejati Palembang*”. informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Palembang. Atas kerja sama saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

PENTUNJUK PENGISIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden :..... (Boleh tidak diisi)
2. Usia :.....
3. Jenis Kelamin : P W
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S-1 d. S-2
5. Masa Kerja :.....
6. Bagian/Devisi :.....

Pentunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :

1.Sangat Setuju (SS)	dengan bobot 5
2.Setuju (S)	dengan bobot 4
3. Kurang Setuju (KS)	dengan bobot 3
4.TidakSetuju (TS)	dengan bobot 2
5.Sangat Tidak Setuju (STS)	dengan bobot 1
- d. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan.

I. Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Inovasi dan keberanian mengambil resiko					
1	Mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan itu sudah menjadi tanggung jawab Saya.					
2	Saya harus mampu menciptakan ide-ide dalam suatu pekerjaan					
B	Perhatian terhadap detail					
3	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat .					
4	Pimpinan menuntut Saya untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja					
C	Berorientasi pada hasil					
5	Dalam bekerja Saya senantiasa menekankan hasil yang optimal					
6	Perusahaan memberikan penghargaan kepada Saya yang mampu menunjukkan prestasi kerja.					
D	Berorientasi pada manusia					
7	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini .					
8	Saya selalu bekerja dengan target yang telah ditentukan oleh pihak Perusahaan .					
E	Berorientasi pada tim					
9	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim .					
10	Saya saling menolong ketika terjadi permasalahan dengan lainnya .					
F	Agrestifitas					
11	Sayai dituntut bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					
12	Saya saling berbagi informasi dengan rekan kerja dalam melalsanakan pekerjaan.					
G	Stabilitas					
13	Saya merasa nyaman dengan organisasi yang saya tempati saat ini.					
14	Saya mengedepankan visi dan misi Kantor dari kepentingan pribadi					

II. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	Kuantitas					
1	Karyawan ini harus mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kantor.					
2	Karyawan ini selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meski pimpinan sedang tidak di Kantor.					
B	Kualitas					
3	Keterampilan yang karyawan ini miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini.					
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Kantor bisa karyawan ini capai dengan baik dan optimal					
C	Ketepatan Waktu					
5	Karyawan ini taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
6	Karyawan ini mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
D	Efektifitas					
7	karyawan ini harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.					
8	karyawan ini merasa puas dengan bidang yang ditekuni saat ini.					
E	Kemandirian					
9	karyawan ini harus mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.					
10	karyawan ini harus memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai lain dalam mengambil keputusan.					

F	Komitmen Kerja					
11	Karyawan ini memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya.					
12	karyawan ini harus bersedia bekerja lebih giat agar organisasi mencapai tujuan dengan baik.					