

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I
(PERSERO)

NUR PUTRI NOVIATRY
NIM: 1661201381



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BUSNIS
UNIVERSITAS MUSLIM
MAROS
2020

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I
(PERSERO)**

Sebagai salah satu persyaratan untuk
melakukan penelitian

Disusun dan diajukan oleh

NUR PUTRI NOVIATRY
Nim: 1661201381

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

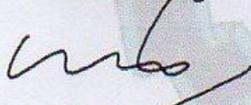
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I
(PERSERO)**

Disusun dan diajukan oleh :

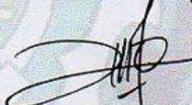
NUR PUTRI NOVIATRY
NIM : 1661201381

Telah diperiksa dan setuju diujikan
Tim Penguji

Pembimbing I


Dr. Ir. Samsu G. MM

Pembimbing II


Ummul Chair, S.E., MM

Maros,

Fakultas Ekonomidan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, SE., M.M
NIDN: 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA 1 PERSERO CABANG MAKASSAR**

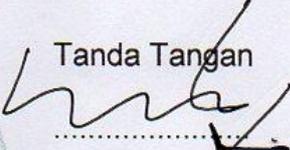
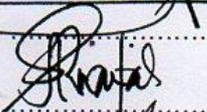
disusun oleh:

NUR PUTRI NOVIATRY

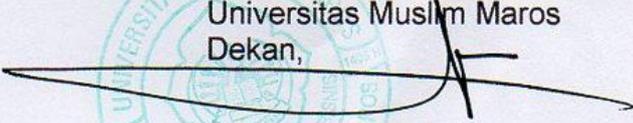
1661201381

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 23 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Ir. Samsu G, M.M.	Ketua	
Dr. Dahlan, S.E., M.M	Anggota	
Sarnawiah, S.E., M.Si	Anggota	
Ummul Chair, S.E., M.M.	Anggota	

Maros, 25 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Putri Noviatry

Nim : 1661201381

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Alam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan
2. Tidak melakukan plagiat terhadap naskah orang lain
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa ijin pemilik karya
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data

Jika kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan. Ternyata telah ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan di atas, maka saya siap untuk dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Maros, 17 Agustus 2020

Yang menyatakan



Nur Putri Noviatry
Nim:1661201381

ABSTRAK

NUR PUTRI NOVIATRY, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura I (Persro) Cabang Makassar, Kab Maros (dibimbing oleh Samsu G dan Ummul Chair).*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan twknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data primer. Metode analisis yang data yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (simple random sampling) jumlah sampel adalah 72 responden dari karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) pada kantor cabang Makassar.

Budaya Organsasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) yang ditunjukkan dengan nilai (R Square) yang diperoleh sebesar 0,112 atau 11,2%, yang ditafsirkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 11,25% terhadap Kinerja Karwayan dan 88,8% di pengaruhi oleh factor selain Budaya Organisasi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah Subhanahu Wa ta'ala Tuhan semesta alam. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada nabi akhir zaman, yaitu Nabi Muhammad Shallallah Alahi wa Salam. Juga kepada keluarga , sahabat, dan para tabi'in serta umat yang mengikutinya hingga hari akhir.

Skripsi ini berjudul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Angkasa Pura I (Persero)**” merupakan karya penulis yang ditujukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros untuk meraih gelar Srata Satu (S1) pada jurusan Manajemen

Dalam proses pengerjaanya, baik selama penelitian maupun penyusunan, penulis merasa banyak mendapat dukungan yang luar biasa dari berbagai pihak sehingga pada akhirnya proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih baik kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda Buhari dan ibunda Normalia ,terimakasih atas kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis baik berupa moril maupun materi,terimakasih atas segala dukungan,semangat ibunda selalu diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya.

2. Dr. Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Semoga diberikan kesehatan dan kemudahan disegala urusan
3. Bapak Dra.Ir. Samsu G,MM selaku pembimbing 1, dan Ibu Ummul Chair, S.E.,MM selaku pembimbing 2. Yang telah banyak sekali meluangkan waktu dan memberikan arahnya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini. Semoga bapak senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
4. Seluruh staf pengajar,dosen, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis UMMA Maros. Atas segala ilmu dan pengetahuan serta pelayanan administrasi dan penyedia refrensi.
5. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menerima keluh kesahku, terimakasih karna kalian selalu ada waktu untukku dalam suka maupun duka.terima kasih atas masukan dan aran yang telah kalian berikan, an juga semangat,dukungan dan hiburan dikala liburuan selama ini. Semoga kita tetap menjadi sahabat bukan hanya dunia tapi juga di akhirat kelak amiin.
6. Teman-teman seperjuangan yang telah menemani dalam menyusun skripsi di kampus.
7. Kakak Anggun Devita yang telah memberikan izin penelitian di perusahaan, terimakasih atas segala bantuannya, penulis doakan semoga selalu diberi kesehatan dan kesuksesan dalam berkarir.

8. Al baroqah kampus 1 yang telah meberikan masukan,saran dan bantuan selama penyusunan Skripsi, seomoga selalu diberi kesuksesan.
9. Semua pihak yang belum di sebut di atas, terimakasih atas segala bantuan selama prose penulisan skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih pada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, kepda semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulisan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan pihak-pihak yang bersangkutan pada umummnya, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Maros , 17 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
BAB II.TINJAUN PUSTAKA	8
A. Budaya organisasi	8
B. Kinerja karyawan	13
C. Penelitian Terdahulu	16
D. Kerangka pikir.....	17
E. Hipotesis	18
BAB III.METODE PENELITIAN.....	19
A. Tempat dan waktu penelitian	19
B. Jenis dan sumber data	19
C. Teknik pengumpulam data.....	20
D. Populasi dan sampel	22
E. Metode analisis	24
F. Definisi oprasional	26
BAB IV.SEJARAH OBJEK PENELITIAN	28
A. Sejarah perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar udara Sultan Hasanuddin Makassar	28
B. Visi, Misi, dan Nilai-Nilai	30
C. Logo PT. Angkasa Pura I.....	32
D. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I.....	32
BAB V.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Karakteristik Responden.....	37
B. Deskripsi variabel	38
C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis.....	43

BAB VI.PENUTUP	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Penelitian terdahulu	17
2.	Skala Pengukur Likert	22
3.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin PT. Angkasa Pura I (Persero)	37
4.	Karakteristik responden berdasarkan usia PT. Angkasa Pura I (Persero)	37
5.	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan PT. Angkasa Pura I (Persero)	38
6.	Distribusi jawaban repondn mengenai variabel ligkungan kerja (X) PT. Angkasa Pura I (Persero)	38
7.	Hasil Kinerja Karyawan	41
8.	Uji Validitas	44
9.	Uji realibilitas variabel	45
10.	Hasil analisis regresi sederhana	46
11.	Hasil uji T	47

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka pikir	18
2. Logo PT. Angkasa Pura I	32
3. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero)	33

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga memiliki sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat itu kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain didalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan manusia lainnya.

Organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki suatu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai

tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

David (2004 dalam Arianty,2014); menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksterna dan integrasi internal,yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda,disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya berbeda,namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi,untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya,tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat

untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan Kotter dan Heskett, menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Pelatihan mengenai penanaman budaya kerja perusahaan yang diberikan hanya dilakukan pada level manajemen saja, kemungkinan bias menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. (Arizal Anwar dan Dra. Aprianti Endang Prihatini., 2016). Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan budaya yang ada menjadikan budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah budaya organisasi. (Fisla Warda, 2013).

Kurangnya kerja sama yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan. Hal-hal tersebut memungkinkan timbul masalah dalam budaya organisasi. (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Sriartha, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) yang merupakan sebuah perusahaan milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandara di Indonesia bagian tengah dan kawasan Indonesia bagian timur sebagai perusahaan yang memiliki visi menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pengelola Bandar udara terbaik di Asia tentu saja kinerja karyawan untuk memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat sangat diperhatikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di kantor pusat, PT .Angkasa Pura I (Persero) menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang dikenal dengan kata SATU (Sinergi, Adaktif, Terpercaya dan Unggul). Perusahaan yang berdiri sejak 20 Februari 1964, tentu pernah mengalami suatu perubahan budaya, Salah satu budaya tersebut adalah budaya SATU yang mulai diterapkan pada tahun 2012, hal itu menjadikan karyawan lama perlu beradaptasi dengan budaya baru.

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ,agar penelitian ini jelas maka masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut : “Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk : “Mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero).”

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian yang lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah.

2. Praktis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian ini bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik dari suatu penelitian

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi sarana menambah ilmu pengetahuan dan pemahan tentang sumber daya manusia secara rill

4. Akademis dan pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai tambahan refrensi

5. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang dianjurkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Robbins dan Judge Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi itu”

Suswanto dan koseharto (2010) mengemukakan bahwa “Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan filsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan,

harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta meningkat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

2. Fungsi budaya organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Suwanto dan Koeshartono (2010), yaitu :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- b. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempengaruhi timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dilakukan oleh para karyawan.

3. Dasar budaya organisasi

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. kebudayaan memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. nilai-nilai oleh Kreitner (2005) disebutkan memillih lima komponen kunci yaitu:

- a. Nilai adalah konsep kepercayaan

- b. Mengenai perilaku yang dikehendaki
- c. Keadaan yang amat penting
- d. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku
- e. Urut dari yang real

Nilai pendukung (*espoused values*) menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Umumnya dibentuk oleh pendiri perusahaan baru atau kecil oleh tim top management dalam sebuah perusahaan yang lebih besar.

Nilai-nilai yang di perantarakan (*anacted value*) merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. *Expoused values* dan *anacted values* bersifat penting karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dan budaya organisasi.

4. Ciri-ciri budaya organisasi

O'reilly, chatman, dan Caldwell menemukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut (dalam Munandar,2008,h.267-268)

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk talking*): mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktik-praktik formal.
- b. Stabilitas dan keamanan (*stability and security*): menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku
- c. Penghargaan kepada orang (*respect for people*): memperlihatkan toleransi,keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.

- d. Orientasi hasil (*outcome orientation*): memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
- e. Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*): bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- f. Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*) mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar dalam menghadapi persaingan.

5. Karakteristik budaya organisasi

Menurut Robbins (2010:256-257) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, Se jauh mana para karyawan di dorong agar inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian terhadap detail sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan persis (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang di dalam organisasi tersebut
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu

- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya sama-sama santai
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan

6. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) terdiri dari:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- b. Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- c. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- f. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- g. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2014:9).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukan. Menurut Rahadi (2010:5).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Rivai (2008:14-15).

Dari beberapa pengertian di atas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehaeriono: 2012:95).

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen. penilaian untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya. (Siswantosastrohadiwijoyo 2002 : 231).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edi Sutrisno (2015:153) Mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor disiplin dan lingkungannya, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor, yaitu :

- a. Kemampuan pegawai dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetap pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007 : 56) kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan tanggung jawab, epektifitas, dan evensiensi.

- a. Sikap kerja

Kinerja dapat diukur dari sikap kerja terhadap pekerjaan jabatannya dan organisasinya

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan intruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur dari kinerja.

c. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan dalam berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

d. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

C. Penelitian terdahulu

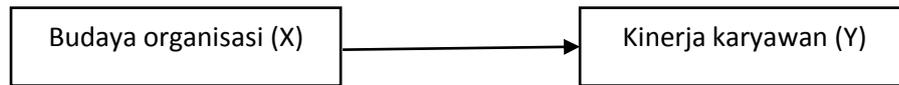
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	Susandi Prihayanto (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomkasi Indonesia Regional IV Jateg-DIY	Analisis regresi linier berganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	RiskaPratiwi (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Regresi linier Sederhana	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
3.	Dwika (2017)	Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai	Regresi linier Berganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran adalah suatu tujuan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian



Gambar 1. Kerangka pikir

E. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variable atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karea masih membutuhkan pengajuan secara empiris (Sugiyono,2004:70).

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah tinggi rendahnya kinerja yang nerupakan dependen variable bergantung pada tinggi rendahnya skor pada independen variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu budaya organusasi. Dalam peneitian ini hipotesis yang dikembangkan yaitu :

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Budaya Organisai dan Kinerja Karyawan

Ha:Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Angkasa Pura I (Persero) yang beralamat di Jln.Bandara Lama No.1 Mandai,Maros 90552.Kab.Maros

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan yakni mulai dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

a. Data kuantitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

b. Data kualitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau bukan dalam bentuk angka. data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat.

2. Sumber data

a. Data primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini harus dicari melalui narasumber atau istilah teknisnya

responden,yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data, Umi Narimawati (2008).

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan,publikasi pemerintah,analisis industry oleh media, situs web, internet dan seterusnya, (Uma Sekaran,2011).

C. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada diperusahaan.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.Abdulrahman dan Sambas Ali (2010:84)

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai budaya dan normayang berkembang pada situasi sosial yang detail, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah (Sugiyono, 2012 : 291).

2. Study Lapangan

Yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari :

a. Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan Tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden). Maman abdulrahman dan Sambas Ali (2012 :85).

b. Observasi (*Observation*)

Teknik observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengadakan pelaporan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang di teliti. Baik dalam situasi bantuan yang secara khusus dadakan (Laboratorium) maupun dalam situasi alamiah atau sebenarnya (lapangan). (Maman Abdulrahman dan Sambas Ali (2012:85).

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen dokumen yang terdapat pada perusahaan, Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, Lina Ismawati (2010:39)

d. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya,(Sugiyono,2011). Skala yang digunakan adalah skala likert (*likert scale*), skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal social. (sugiono,2009:93).

Table 2. Skala pengukuran likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya, Sugiyono (2016 :80). Dalam penelitian ini,populsinya adalah seluruh karyawan pada PT. Angkasa pura I (Persero) Makassar Kab. Maros ,yang berjumlah 251 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono,2016:81). Penentuan jumlah sampel yang

digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel.

Jumlah karyawan pada PT.Angkasa pura I (persero) Kabupaten Maros sebanyak 251 karyawan. dengan menggunakan rumus slovin, maka dapat ditentukan jumlah sampel pada penelitian ini.

$$\text{RUMUS : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e=tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

$$\begin{aligned} \text{Jadi } n &= \frac{251}{1+251 (0,1)^2} \\ &= \frac{251}{1+251 (0,01)} \\ &= \frac{251}{3,51} \\ &= 71,5066 \text{ atau } 72 \text{ responden} \end{aligned}$$

Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 72 orang responden.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang di peroleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh respon den kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang di teliti.

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan, dan penyajian data suatu penelitian. Statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistic yang meringkas, menyajikan dan mendeskripsikan data dalam bentuk yang mudah dibaca sehingga memberikan informasi tersebut lebih lengkap.Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena,dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. statistatisticripsi bergungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono,2007)

2. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sebagai instrument. Suatu instrument yang valid atau salah mempunyai validitas tinggi. Sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suharsirni (2006:168).

Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Umar (2001:58).uji validasi di gunakan untuk mengentahui apakah kuesioner dapat mengungkap data-data yang ada pada varibel-variabel peneliti secara tepat. Untuk mengukur validitas , digunakan teknik *correlation product momen* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Rumus teknik *correlation product momen* dari karl pearson (dalam umar ,2001:133).

3. Uji Relibitas

Menurut Sugiyono (2005),reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut sukadji (2000), uji reabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur.

$$\text{Rumus} = R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan :

- a = Koefisien Reliabilitas alpha cronbach
- S^2 =Varians skor keseluruhan
- S_i^2 =varians masing-masing item

4. Regresi Linear sederhana

Menurut sugiono (2014:13) “ Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

5. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefisien determinasi (KD) (Ridwan,2004:136).

$$K_d = r_{yx}^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3,6)$$

Keterangan

K_d = Koefisien determinasi

r_{yx} = Nilai Koefisien korelasi

6. Uji statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2006).

F. Defiinisi Operasional

Adapun definisi oprasional yang digunakan untuk mendukung dan meberi arah dalam penelitian ini adalah :

- e. Budaya Organisasi (X), Adalah nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri,yang dipakai sebagai arahan untu berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi

- f. Kinerja (Y), adalah hasil dari proses kerja yang telah dilewati, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target.

BAB IV SEJARAH OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar

Sejarah PT. Angkasa Pura I (Persero) atau dikenal juga dengan Angkasa Pura Airports sebagai pelopor perusahaan kebandaraan secara komersil di Indonesia bermula sejak tahun 1962. Ketika itu presiden RI Soekarno baru kembali dari Amerika Serikat. Beliau menegaskan keinginannya kepada menteri perhubungan dan menteri Pekerjaan Umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju.

Tanggal 15 November 1962 terbit Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1962 tentang Pendirian Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura Kemayoran. Tugas pokoknya adalah untuk mengelola dan mengusahakan Pelabuhan Udara Kemayoran di Jakarta yang saat itu merupakan satu-satunya bandar udara Internasional yang melayani penerbangan dari dan ke luar negeri selain penerbangan domestik.

Setelah melalui masa transisi selama dua tahun, terhitung sejak 20 Februari 1964 PN. Angkasa Pura Kemayoran resmi mengambil alih secara penuh aset dan operasional Pelabuhan Udara Kemayoran Jakarta dari Pemerintah RI. Tanggal 20 Februari 1964 itulah yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi perusahaan.

Pada tanggal 17 Mei 1965, berdasarkan PP Nomor 21 tahun 1965 tentang Perubahan dan Tambahan PP Nomor 33 Tahun 1962, PN

Angkasa Pura Kemayoran berubah nama menjadi PN Agkasa Pura, dengan maksud untuk lebih membuka kemungkinan mengelola bandar udara lain di wilayah Indonesia.

Secara bertahap, Pelabuhan Udara Ngurah Rai- Bali, Halim Perdanakusumah (Jakarta), Polania (Medan), Juanda (Surabaya), Sempingan (Balikpapan), dan sultan hasanuddin (UjungPandang) kemudian berada dalam pengelolaan PN Angkasa Pura. Selanjutnya, berdasarkan PP Nomor 37 Tahun 1974, status badan hukum perusahaan diubah menjadi perusahaan Umum (Perum).

Dalam rangka pembagian wilayah pengelola bandar udara, berdasarkan PP Nomor 25 Tahun 1987 tanggal 19 Mei 1987, nama Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Hal ini sejalan dengan dibentuknya Perum Angkasa Pura II yang secara khusus bertugas untuk mengelola Bandar Udara Soekarno-Hatta da Bandar Udara Halim Perdanakusuma.

Kemudian, berdasarakan PP Nomor 5 Tahun 1992, bentuk Perum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT. Angkasa Pura I (persero). Saat ini, Angkas Pura Airports mengelola 13(tiga belas) bandara di kawasan tengah dan timur Indonesia, yaitu :

- a. Bandara I Gusti Ngurah Rai – Denpasar
- b. Bandara Juanda- Surabaya
- c. Bandara Sultan Hasanuddin- Makassar

- d. Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sempinggan- Balikpapan
- e. Bandara Frans Kaisiepo- Biak
- f. Bandara Sam Ratulangi- Manado
- g. Bandara Syamsul Noor- Banjarmasin
- h. Bandara Ahmad Yani – Semarang
- i. Bandara Adisutjipto- Yogyakarta
- j. Bandara Adi Soemarmo- Surakarta
- k. Bandara Internasional Lombok- Lombok Tengah
- l. Bandara Pattimura- Ambon
- m. Bandara El Tari- Kupang

Selain itu, Angkasa Pura Airports saat ini memiliki 5 (lima) anak perusahaan, yaitu PT. Angkasa Pura Properti, PT. Angkasa Pura Support, PT. Angkasa Pura Logistik, PT. Angkasa Pura Retail, PT. Angkasa Pura hotel.

B. Visi, Misi dan nilai-nilai

a. Visi

Menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pengelola bandar udara terbaik di Asia

b. Misi

1. Meningkatkan nilai pemangku kepentingan
2. Menjadi mitra pemerintah dan pendorong pertumbuhan ekonomi
3. Mengusahakan jasa ke bandaraan melalui pelayanan prima yang memenuhi standar keamanan, keselamatan dan kenyamanan

4. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreatifitas dan inovasi
5. Memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan hidup

c. Nilai-nilai

1. Sinergi

Cara insan Angkasa Pura Airports menghargai keragaman dan keunikan setiap elemen untuk memberi nilai tambah bagi, perusahaan, pembangunan ekonomi, dan lingkungan dimanapun insan Angkasa Pura Airports berada.

2. Adaktif

Daya, semangat dan hasrat insan Angkasa Pura Airports yang pantang menyerah, proaktif merespon perubahan dan kaya akan inovasi.

3. Terpercaya

Karakter insan Angkasa Pura Airports yang senantiasa selaras antara kata dengan perbuatan, jujur dalam menjalankan tugas serta kewajiban, dan dapat diandalkan.

4. Unggul

Komitmen insan Angkasa Pura Airports memberikan layanan prima dengan profesional dan bertanggung jawab untuk memuaskan pelanggan secara berkelanjutan.

C. Logo PT. Angkasa Pura I

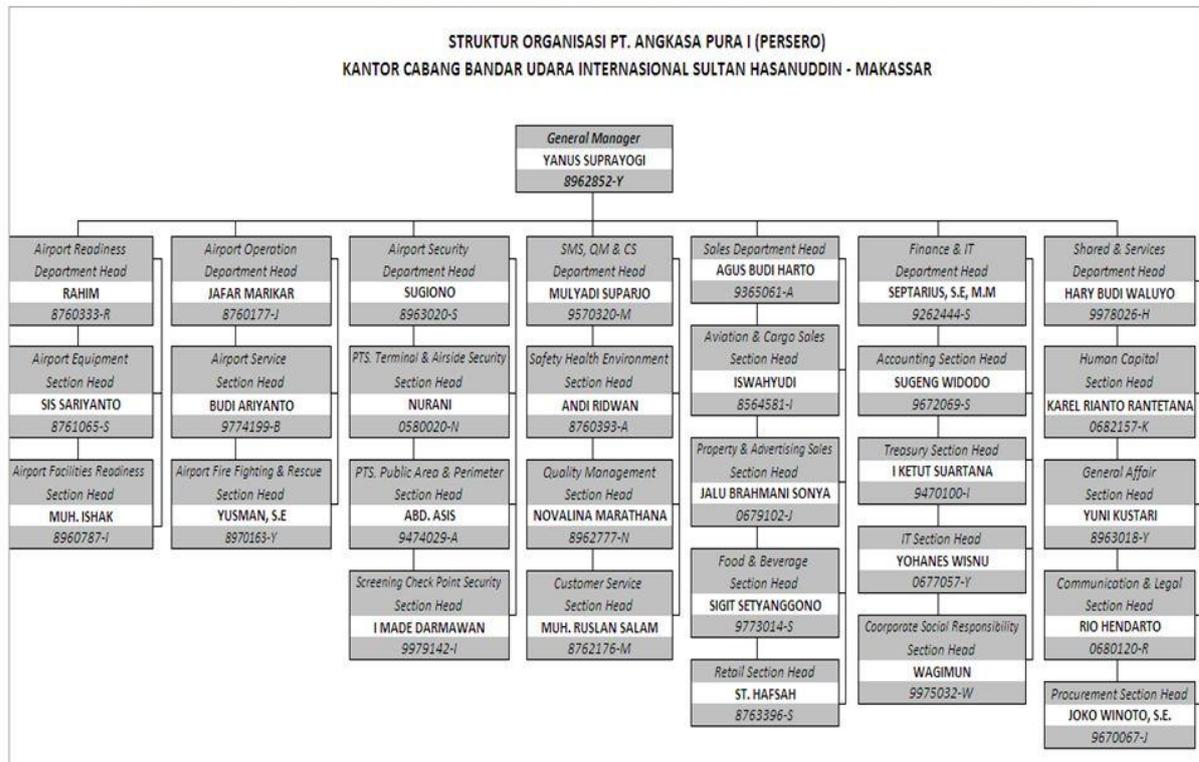


GAMBAR 2. LOGO PT. ANGKASA PURA I

D. Struktur Organisasi PT. Angkasa Puras I (Persero)

Struktur Organisasi adalah salah satu faktor yang turut mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu struktur organisasi terdapat kerangka kerja yang menggambarkan wewenang, tanggung jawab dan hubungan tiap bagian yang ada didalamnya. Dari struktur organisasi dapat terlihat jenjang wewenang dan tanggung jawab hingga bawahan didalam melaksanakan kegiatan oprasional perusahaan.

Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar



Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero)

a. Uraian tugas Perusahaan (Job Description)

Adapun Uraian Tugas (job description) setiap bidang divisi pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar adalah sebagai berikut :

1. *General Manager*

General Menejer berperan sebagai manajemen puncak di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar berikut:

- a. Penyiapan, Pelaksanaan dan Pengendalian kegiatan pelayanan organisasi keselamatan lalu lintas
- b. Penyiapan, Pelaksanaan dan pengendalian kegiatan oprasional Bandar udara
- c. Penyiapan, pelaksanaan pengendalian kegiatan komersil
- d. Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pemilih fasilitas teknik elektronik listrik.
- e. Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan administrasi
- f. Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan keuangan dan perlengkapan.

2. Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara (LLU)

Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara (LLU) bertugas :

- a. Menyiapkan dan melakukan kegiatan *Aerodrome dan approach control (terminal control area)*
- b. Menyiapkan dan melaksanakan *Areal control*
- c. Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pelayanan bantuan operasi penerbangan aeronutika

3. Divisi Pelayanan Operasi Bandara

Divisi Pelayanan Operasi Bandara mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pelayanan bandar udara
- b. Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran
- c. Menyiapkan dan melaksanakan pengamanan bandar udara.

4. Divisi Teknik Elektronika dan Listrik

Divisi Teknik Elektronika dan Listrik mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik elektronika
- b. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas navigasi udara dan radar
- c. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian pemeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik listrik
- d. Membantu pelaksanaan pembangunan fasilitas teknik elektronika dan listrik sesuai pelimpahan kewenangan yang diberikan direksi.

5. Divisi Teknik Umum dan Peralatan

Divisi teknik Umum dan Peralatan mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian dan pelaporan fasilitas bangunan
- b. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian dan pelaporan fasilitas landasan dan lingkungan bandar udara
- c. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoprasian dan pelaporan fasilitas teknik, mekanikal bandar udara
- d. Membantu pelaksanaan pembangunan fasilitas teknik umum dan peralatan sesuai pelimpahan wewenang yang diberikan direksi

6. Divisi Administrasi Komersil

Divisi Administrasi dan komersil mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan usaha komersil

- b. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan keuangan
 - c. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan perlengkapan
 - d. Menyiapkan dan melakukan kegiatan administrasi kepegawaian
7. Kelompok Petugas Oprasi

Kelompok petugas oprasi terdiri sebanyak lima orang setingkat kepala divisi yang merupakan pelaksanaan non struktual dalam menanggulangi permasalahan oprasional tingkat pertama bandar udara. Berfungsi secara bergantian mengkoordinir kegiatan tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya kelompok petugas oprasi bertanggung jawab kepada *General Manajer*.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal dari proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Jenis kelamin

Tabel 3.
Karakteristik Reseponden Berdasarkan Jenis kelamin
PT.Angkasa Pura I (Persero)

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki-laki	32	45
Perempuan	40 orang	55
Jumlah	72 Orang	100

Sumber Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas perolehan data dari 72 orang pada PT. Angkasa Pura I, jumlah yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45% atau 32 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 55% atau 40 orang. Ini berarti dalam penelitian ini lebih responden laki-laki lebih sedikit dari pada responden perempuan.

2. Usia

Tabel 4.
Karakteristik Responden berdasarkan Usia
PT. Angkasa Pura I

Usia	Jumlah (Orang)	%
21-30	26	36,11
31-40	20	27,77
41-50	17	23,61
51-60	9	12,5
Jumlah	72	100

Sumber Data di olah 2020

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 21-30 orang yaitu 36,11% atau berjumlah 26 orang, umur 31-40 tahun sebanyak 27,77% atau sebanyak 20 orang, 41-50 tahun sebanyak 23,61% atau sebanyak 17 orang, 51-60 tahun sebanyak 12,5% atau sebanyak 9 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan
PT. Angkasa Pura I

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
D1-D4	29 Orang	40,27%
S1-S3	43Orang	59,72%
Jumlah GS	72 Orang	100%

Sumber data di olah 2020

Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 72 orang, total responden pendidikan D1-D4 sebanyak 29 orang atau 40,27%, dan yang berpendidikan S1-S4 sebanyak 43 orang atau 59,72%.

B. Deskripsi Variabel

1. Budaya Organisasi (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6.
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X)
PT. Angkasa Pura I (Persero)

item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	62,5	26	36,1	1	1,3	0	0	0	0	72	100
2	43	57,3	29	40,2	0	0	0	0	0	0	72	100

3	18	24	25	35	26	50	4	5,55	0	0	72	100
4.	38	53	27	37,5	45	62,5	2	3	0	0	72	100
5	36	50	30	42	3	4,1	2	3	1	1,3	72	100
6	17	23	15	21	20	28	17	24	2	3	72	100
7.	19	26,3	26	36,1	9	12,5	15	21	0	0	72	100

Sumber : Data di olah 2020

- a. Karyawan didorong untuk inovatif dalam rangka mengambil keputusan

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan Sangat Setuju Yaitu : 62,5 atau 45 orang, Setuju sebanyak 36,1 atau 26 orang, Ragu-ragu sebanyak 1,3 atau 1 orang, Tidak setuju 0 atau tidak ada responden yang tidak setuju dan Sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang sangat tidak setuju.

- b. Karyawan diharapkan harus mampu memperhatikan segala ketentuan analisis secara detail

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan Sangat setuju yaitu: 57,3 atau sebanyak 43 orang, Setuju sebanyak 40,2 atau 29 orang, Ragu-ragu sebanyak 0, atau tidak ada reponden yang Ragu-ragu,tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang sangat tidak setuju.

- c. Karyawan berfokus pada hasil atau pendapatan dari pada cara untuk mencapai hasil

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan Sangat setuju yaitu : 24 atau sebanyak 18 orang, setuju sebanyak 25 atau 35 orang, Ragu-ragu sebanyak 50, atau 26 orang, tidak setuju 5,55 atau 4 orang, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

- d. Keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada didalam organisasi tanpa mengharap adanya suatu hal yang lebih dari perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53, atau 38 orang, setuju sebanyak 37,5 atau sebanyak 27 orang, ragu-ragu sebanyak 62,5 atau sebanyak 45 orang, tidak setuju sebanyak 3 atau 2 orang, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang sangat tidak setuju.

- e. Pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan. Yag membutuhkan perasaan saling menghargai antara karyawan

Berdasarkan tabel diatas respoden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 atau 36 orang, setuju sebanyak 42 atau sebanyak 30 orang, Ragu-ragu sebanyak 4,1 atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 3 atau 2 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3 atau 1 orang.

- f. Karyawan agresif dan bersaing bukannya bekerjasama

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 atau 17 orang, setuju sebanyak 21 atau 15 orang, ragu-ragu sebanyak 20 atau 28 orang, tidak setuju sebanyak 24 atau 17 orang, sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 2 orang.

- g. Karyawan mempertahankan apa yang dianggap sudah cukup baik dalam kegiatan organisasi

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : sebanyak 26,3 atau 19 orang, setuju sebanyak 36,1 atau 26 orang, ragu- ragu sebanyak 12,5 atau 9 orang, tidak setuju sebanyak 21 atau 15 orang, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden sangat tidak setuju

2. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil kinerja karyawan (Y)

item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	68,0	20	28	3	4,1	0	0	0	0	72	100
2	46	62,5	23	32	3	4,1	0	0	0	0	72	100
3	44	61,1	21	29,1	6	8,3	1	1,3	0	0	72	100
4.	40	55,5	29	40,2	3	4,1	0	0	0	0	72	100
5	46	64	22	72,2	4	55,5	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data diolah 2020

a. Anda memiliki kedisiplinan untuk bekerja

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju yaitu: sebanyak 68,0 atau 49 orang, setuju sebanyak 28 atau 20 orang, ragu-ragu sebanyak 4,1 atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Anda menjalankan kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju yaitu: 62,5 atau sebanyak 46 orang, setuju sebanyak 32 atau 23 orang, ragu-ragu sebanyak 4,1 atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Anda menginginkan kerjasama yang baik antar rekan kerja

Berdasarkan tabel diatas reponden yang menyatakan sangat setuju yaitu: sebanyak 61,1 atau sebanyak 44 orang, setuju sebanyak 29,1 atau 21 orang, ragu-ragu sebanyak 6 atau 8,3, tidak setuju sebanyak 1,3 atau 1 orang, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

d. Anda memiliki kemampuan bekerjasama yang baik antar rekan kerja

Berdasarkan tabel diatas reponden yang menyatakan sangat setuju yaitu: sebanyak 55,5 atau sebanyak 40 orang, setuju sebanyak

40,2 atau 29 orang, ragu-ragu sebanyak 4,1 atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

e. Mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : sebanyak 64 atau 46 orang, setuju sebanyak 72,2 atau 22 orang, ragu-ragu sebanyak 55,5 atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang diukur, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel pada taraf (5%) maka pernyataan dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi R	Nilai R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,548	0,235	VALID
	X2	0,517	0,235	VALID
	X3	0,743	0,235	VALID
	X4	0,584	0,235	VALID
	X5	0,337	0,235	VALID
	X6	0,800		
	X7	0,523		
Kinerja Karyawan	Y1	0,763	0,235	VALID
	Y2	0,001	0,235	TIDAK VALID
	Y3	0,466	0,235	VALID
	Y4	0,588	0,235	VALID
	Y5	0,797		

Sumber : Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r table ($r_{hitung} \geq r_{table}$) sehingga semua indikator dinyatakan valid

2. Uji realibilitas

Uji realibilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r table ($Cronbach\ Alpha \geq 0,235$). Hasil pengujian realibilitas setiap variable dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,658	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,841	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 24

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan semua variable mempunyai nilai cronbach Alpha $\geq 0,244$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variable dari kuesioner adalah realible yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner handal (dapat diandalkan

3. Analisis Regresi

a. Hasil analisis regresi sederhana

Analisis regresi adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisi regresi linear sederhana antara pengaruh Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan computer program SPSS, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probilitas jika angka probilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol(H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.

Tabel 10. Hasil analisis regresi sederhana

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.353	.405		8.287	.000
	Budaya Organisasi	.283	.095	.335	2.970	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : di olah oleh SPSS 24

Maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.353 + 0.238X$$

- Nilai konstanta sebesar 3.353 yang berarti bahwa sekalipun nilai X terjadi perubahan maka nilai konstanta tetap
- Jika variable X (Budaya Organisasi) naik sebesar 1% maka mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,283
- Konstanta sebesar 3.353 artinya jika $X = 0$ maka $Y = 3.353$.

b. Hasil Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas secara individual dalam menerangkan variable terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut :

Untuk uji besarnya pengaruh insentif terhadap Kinerja Karyawan digunakan Uji T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 72 orang, sehingga pengujian $df = n - k$ (jumlah responden - jumlah variable) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) $(\alpha) = 5\%$ atau 0,05 maka diperoleh $T_{tabel} = 1.66724$ dengan kriteria pengujian

- Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka suatu hipotesis dapat diterima dan nilai $t_{error} \geq t_{sig}$ sehingga variable X mempunyai keeratan hubungan terhadap variable Y
- Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka suatu hipotesis di tolak dan nilai $t_{error} \leq t_{sig}$. Sehingga variable X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variable Y.

Hasil perhitungan untuk variable X yang menghasilkan T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($2.970 \geq 1.66724$) dan nilai T_{error} lebih kecil dari nilai T_{sig} ($0,05 \leq 0$).

Tabel 11. Hasil Uji T

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.335 ^a	.112	.099	.502	.112	8.823	1	70	.004	1.135

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah SPSS 24

Berdasarkan data diatas bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,335 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang Rendah berada di antara (0.20-0.399) menunjukn adanya hubungan antara variable (X) terhadap variable (Y) yang Rendah. Jadi Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang rendah terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura I (Persero) Cabang Makassar.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,112 atau 11,2% yang ditafsirkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 11,2% terhadap Kinerja karyawan dan 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain Budaya Organisasi.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) kab. Maros dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Sesuai dengan hasil penelitian pada PT. Angkasa Pura I (Persero) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) yang ditunjukkan dengan nilai (R Square) yang diperoleh sebesar 0,112 atau 11,2%, yang ditafsirkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 11,25% terhadap Kinerja Karyawan dan 88,8% dipengaruhi oleh faktor selain Budaya Organisasi

B. Saran

Setelah mengetahui hasil analisis data dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu

1. Agar memperhatikan Budaya Organisasi yang membuat Kinerja Karyawan untuk lebih efektif.
2. Sebaliknya perusahaan tetap memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persuahan. PT.Remaja Rosdakarya,Bandung*
- Ali Muhidin,Sanbas,Abdulrahman,Maman. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam penelitian*, Bandung,CV Pustaka Setia 2011
- Arikunto,Suharsirni.2006, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Kinerja Cipta.
- David, Fred R. 2004, *Manajemen Strategi*, Konsep. Edisi ketujuh ali Bahasa Alexander Sindoro,Jakarta:Perbalindo.
- Edi Sutrisno,2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Preveda Media.*
- Fisla Warda,2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap*
- Ghozali, Imam.2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4)* Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husen Umar. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Luthans, Fred. 2011. *Organization Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: MCGraw-Hill
- Moehariono, 2012."*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*".Jakarta: Raja Grafindo Persada".
- Melayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara.Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Marry.2010. *Manajemen*. Jakarta:Edisi Kesepuluh
- Robbins Sp, dan Jungle. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, :Jakarta
- Rohadi, Dedi Rianto.2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang* : Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbin,S dan Couter,M 2012. *Manjemen.Elveth.Editon.Prentice Hall.New Jersey*

- Rodiatuhul Kusuma Wardani, dkk. 2016. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol.31 No.1 Februari 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Study kasus pada Karyawan PT.Karya indah Buana Surabaya).*
- Ridwan, 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru- Karyawan dan Peneliti Pemula.* Bandung : Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori dan Aplikasi,* Bandung: Agung Media.
- Siswanto Sastrahadiwiryono, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional,* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono , 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono .2004. *Metode Penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono , 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2007. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta, cv
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian.* Universitas Indonesia Press : Jakarta.
- Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Sriharti, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Umi Narimawati, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, teori dan Aplikasi,* Bandung: Agung Media.
- Veithzal, Rivai 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian Kuesioner

- i. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti
- ii. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
- iii. Berilah tanda checklist pada kolom jawaban yang tersedia.
- iv. Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

A. Variabel Budaya Organisasi

NO.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan didorong untuk inovatif dalam mengambil keputusan					
2	Karyawan diharapkan harus mampu memperhatikan segala ketetapan, analisis secara detail					
3	Karyawan berfokus pada hasil atau pendapatan daripada cara untuk mencapai hasil					
4.	Keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada didalam organisasi tanpa mengharap adanya suatu hal yang lebih dari perusahaan.					
5.	Pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan. Yang membutuhkan perasaan saling menghargai antara					

	karyawan.					
6.	Karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerjasama					
7.	Karyawan mempertahankan apa yang dianggap sudah cukup baik dalam kegiatan organisasi					

B. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda memiliki kedisiplinan untuk bekerja.					
2.	Anda menjalankan kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan					
3.	Anda menginginkan kerjasama yang baik antar rekan kerja					
4.	Anda memiliki kemampuan bekerjasama yang baik antar rekan kerja					
5.	Mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan					

DATA RESPONDEN

1. Budaya Organisasi

NO	BUDAYA ORGANISASI							JUMLAH	RATA-RATA
	1	2	3	4	5	6	7		
1	5	5	5	5	4	5	5	34	5
2	5	5	5	5	4	5	4	33	5
3	5	5	5	5	4	5	4	33	5
4	5	5	5	5	4	5	5	34	5
5	5	4	5	5	4	5	5	33	5
6	5	4	4	5	4	5	5	32	5
7	5	4	4	5	5	5	4	32	5
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5
10	5	5	5	4	4	5	5	33	5
11	5	5	4	5	5	4	5	33	5
12	5	5	4	5	5	4	5	33	5
13	5	5	5	5	4	5	5	34	5

14	5	5	4	5	5	4	5	33	5
15	5	5	5	4	5	5	4	33	5
16	5	5	5	5	4	3	5	32	5
17	5	5	3	4	5	3	4	29	4
18	5	4	3	4	5	3	4	28	4
19	4	4	3	4	3	3	4	25	4
20	4	4	3	4	4	2	3	24	3
21	4	4	4	3	4	3	4	26	4
22	5	5	4	3	4	3	5	29	4
23	4	5	4	4	4	5	4	30	4
24	4	4	3	2	4	2	4	23	3
25	4	4	3	3	4	3	4	25	4
26	4	4	3	4	4	3	4	26	4
27	4	5	4	4	5	2	4	28	4
28	4	4	3	3	1	1	5	21	3
29	4	4	2	4	5	1	5	25	4
30	5	5	5	4	4	5	5	33	5
31	3	5	3	2	2	4	4	23	3
32	4	5	4	4	5	3	2	27	4
33	5	5	4	4	5	2	3	28	4
34	4	4	4	4	5	2	5	28	4
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4
36	4	4	2	4	4	2	4	24	3
37	4	4	3	3	4	2	4	24	3
38	4	4	3	4	4	2	3	24	3
39	5	5	3	5	5	4	3	30	4
40	5	5	3	5	5	3	3	29	4
41	5	5	3	5	5	2	2	27	4
42	5	5	3	5	5	2	2	27	4
43	5	5	3	5	5	2	2	27	4
44	5	5	3	5	5	2	2	27	4
45	5	5	3	5	5	2	2	27	4
46	5	5	3	5	3	2	2	25	4
47	5	5	3	4	5	2	3	27	4
48	5	5	3	5	5	5	5	33	5
49	5	5	3	4	2	5	4	28	4
50	5	5	4	5	4	5	5	33	5
51	5	5	5	5	5	4	5	34	5
52	5	4	2	5	3	2	2	23	3
53	4	4	4	4	5	3	2	26	4
54	5	4	3	5	5	3	2	27	4
55	5	5	3	5	5	3	2	28	4

56	5	5	3	4	5	3	3	28	4
57	5	5	2	5	5	3	3	28	4
58	4	5	5	5	5	4	4	32	5
59	4	4	4	5	5	3	2	27	4
60	5	4	4	4	4	4	2	27	4
61	4	4	4	4	4	4	4	28	4
62	5	4	3	4	5	2	4	27	4
63	5	5	4	4	5	3	4	30	4
64	4	4	4	4	5	3	3	27	4
65	5	5	5	5	4	4	4	32	5
66	4	4	4	5	5	5	5	32	5
67	4	4	4	4	4	4	4	28	4
68	5	5	5	5	4	4	2	30	4
69	4	5	4	5	4	4	4	30	4
70	5	5	5	5	4	3	4	31	4
71	4	4	5	5	4	3	2	27	4
72	4	4	4	5	5	4	3	29	4

2. Kinerja Karyawan

NO	KINERJA KARYAWAN					JUMLAH	RATA- RATA
	1	2	3	4	5		
1	5	5	5	5	5	25	5
2	5	5	5	5	5	25	5
3	5	5	5	5	5	25	5
4	5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	5	25	5
6	5	5	5	5	5	25	5
7	5	5	5	5	5	25	5
8	5	5	5	5	5	25	5
9	5	5	5	5	5	25	5
10	5	5	4	4	4	22	4
11	3	3	5	5	5	21	4
12	5	4	5	5	5	24	5
13	5	5	5	5	5	25	5
14	5	5	5	5	5	25	5
15	5	5	5	5	3	23	5
16	4	4	4	4	5	21	4
17	4	4	4	4	3	19	4
18	5	5	5	5	5	25	5
19	4	4	4	4	4	20	4
20	4	4	5	4	5	22	4

21	4	4	4	4	4	20	4
22	5	5	5	5	5	25	5
23	4	4	4	5	5	22	4
24	4	4	4	4	4	20	4
25	4	4	4	4	4	20	4
26	4	4	4	4	4	20	4
27	4	4	4	4	4	20	4
28	3	4	5	4	5	21	4
29	5	4	5	4	4	22	4
30	5	5	5	5	5	25	5
31	5	5	5	4	5	24	5
32	5	3	5	4	5	22	4
33	4	4	5	4	4	21	4
34	3	3	2	3	4	15	3
35	4	4	4	4	4	20	4
36	4	4	4	4	4	20	4
37	5	5	4	4	4	22	4
38	4	4	4	4	4	20	4
39	5	5	5	5	5	25	5
40	5	5	4	4	4	22	4
41	5	5	5	5	5	25	5
42	5	5	5	5	5	25	5
43	5	5	5	5	5	25	5
44	5	5	5	5	5	25	5
45	5	5	5	5	5	25	5
46	5	5	5	5	5	25	5
47	5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	5	25	5
49	5	5	5	5	5	25	5
50	5	5	5	5	5	25	5
51	4	5	5	5	5	24	5
52	5	5	5	5	5	25	5
53	5	5	5	5	5	25	5
54	5	5	5	5	5	25	5
55	5	5	5	5	5	25	5
56	5	5	5	5	5	25	5
57	4	4	4	4	3	19	4
58	5	5	4	5	5	24	5
59	5	5	5	5	4	24	5
60	5	5	4	5	5	24	5
61	5	5	5	4	5	24	5
62	5	5	5	5	4	24	5

X7	Pearson Correlation	.015	.061	.370**	-.126	-.160	.464*	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.900	.612	.001	.290	.179	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
JUMLAH	Pearson Correlation	.548**	.517**	.743**	.584**	.337**	.800*	.523*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Y

3. Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.763**	.421**	.531**	.423**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	.763**	1	.466**	.588**	.366**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	.421**	.466**	1	.698**	.429**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	.531**	.588**	.698**	1	.542**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	.423**	.366**	.429**	.542**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72

	N	72	72	72	72	72	72
JUMLAH	Pearson Correlation	.783**	.797**	.790**	.857**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

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

UJI REALIBILITAS

A. Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	7

B. UJI Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

KOEFISIEN DETERMINASI DAN KORELSI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin Watson
						F Change	df1	df2		
1	.335 ^a	.112	.099	.502	.112	8.823	1	70	.004	1.135

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI REGRESI SEDERHANA DAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.353	.405		8.287	.000
	Budaya Organisasi	.283	.095	.335	2.970	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t table

df	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005
1	3.078	6.314	12.706	15.895	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.144	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.141	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.138	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.136	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.133	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.131	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.129	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.127	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.125	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.121	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.120	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.118	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.116	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.115	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.114	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.112	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.111	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.110	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678



Angkasa Pura | AIRPORTS

**Sultan
Hasanuddin**
BANDAR UDARA
INTERNASIONAL

PT. Angkasa Pura I (Persero)
Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin
Jl. Bandara Lama No. 1 Mandai, Maros 90552
tel : 0411 550123 fax : 0411 553183
website : www.hasanuddin-airport.co.id

Nomor : AP.I.4487/DL.07/2019/GM.UPG
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Pra Penelitian

Kepada Yth. :

Ketua LPPM-UMMA

di

MAROS

Menunjuk Surat Ketua LPPM-UMMA Nomor 908/LPPM-UMMA/XI/2019 tanggal 06 November 2019 perihal Permohonan Izin Pra Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin dapat menyetujui permohonan tersebut sebagai berikut:

Nama : Nur Putri Noviatry
NIM : 1661201381
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kab. Maros

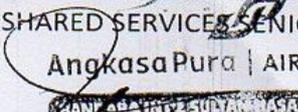
Berkaitan dengan hal tersebut di atas, untuk teknis pelaksanaannya agar yang bersangkutan mengikuti beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan agar yang bersangkutan melaporkan diri kepada Human Capital Section;
2. Penelitian/ pengambilan data dimaksud tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah;
3. Mentaati semua ketentuan yang berlaku di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin;
4. Peneliti wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Human Capital Section PT. Angkasa pura I (Persero) Cabang Sultan Hasanuddin selambatnya 3 (tiga) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Maros, 22 November 2019

va.n. GENERAL MANAGER
SHARED SERVICES SENIOR MANAGER,
Angkasa Pura | AIRPORTS


BANDAR UDARA SULTAN HASANUDDIN

RUDY SUPRIADI

Tembusan Yth. :

1. General Manager;
2. Human Capital Manager..

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018

e-mail : lppmummamayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511

Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Maros, 06 November 2019

Nomor : 908/LPPM-UMMA/X/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Pra Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kab. Maros
Di-
Maros

Dengan Hormat

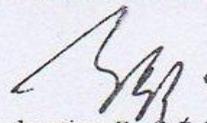
Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020 maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin pra penelitian kepada mahasiswa tersebut di bawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu

Nama : Nur Putri Noviatry
Nim : 1661201381
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Lokasi Penelitian : PT. Angkasa Pura I (Persero) Kab. Maros
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kab. Maros

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua LPPM-UMMA


Dr. Suhartina R., S.Pd., M.Hum
NINDN. 0914017001

Tembusan kepada Yth.

1. Biro Administrasi Akademik UMMA
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang bersangkutan
4. Pertiinggal

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

PS.No. 0244/Ps/ X /Perpus Umma/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, staf perpustakaan Universitas Muslim Maros menerangkan bahwa:

Nama : NUR PUTRI NOVIATRY
Nim : 1661201381
Fakultas/prodi : FEB/Manajemen SDM
Judul skripsi : Pengaruh Budaya organisasi terhadap Efektifitas karyawan Pada Pt. Angkasa Pura (1) Persero - cab Makassar.

Telah diterima dan dicek oleh petugas plagiasi. Hasil plagiasi (

29,9
Maros, 16 Desember 2020
Petugas plagiasi
Syamsul Rijal, S.I.P.



RIWAYAT HIDUP



NUR PUTRI NOVIATRY, lahir di Maros, pada tanggal 29 November 1998. Anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Buhari dan Ibu Normalia. Bertempat tinggal di Batangase. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 6 Inpres Bontoa pada tahun 2010 dan melanjutkan pendidikan ke tingkat SMP di SMP Negeri 5 Mandai, tamat pada tahun 2013 kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat SMA di SMK Neger 1 Maros dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muslim Maros (UMMA) mengambil jurusan Manajemen dengan Program Studi Manajemen Keuangan dan pada tahun 2020 penulis berhasil menyelesaikan studinya kemudian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 (S1) dengan Judul Skripsi “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero)**”.