

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTAULI  
KOTA PEMATANGSIANTAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen



**Oleh**

**Nama** : Anisa Piliani Siregar  
**NPM** : 1205160274  
**Program Studi** : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2016**

## ABSTRAK

**NAMA : Anisa Piliani Siregar, NPM : 1205160274 Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar. Skripsi 2016, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi instansi. Tanpa adanya pegawai maka suatu instansi tersebut tidak pernah berdiri, selain itu tanpa kerja keras pegawai maka instansi tidak akan maju. Oleh sebab itu, pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan pegawainya agar pegawainya juga memberikan apa yang diharapkan pada instansi kepadanya, agar dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai akan semakin loyal dan semakin giat dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja, untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan untuk mengetahui keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah semua pegawai yang terdapat pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar yang berjumlah 100 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang penulis pgunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan (*Quesioner*). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan hipotesis korelasi sederhana, korelasi ganda, dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan alat bantu program SPSS ver.16.0 (*Statistic Package For The Social Sciens ver.16.0*) diperoleh hasil persamaan linier berganda penelitian ini adalah  $Y = 28,849 + 0,100X_1 + 0,295X_2$ . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,619 < t_{tabel}$  1,984 dan diperoleh nilai sig pada  $X_1$   $0,109 > 0,05$  dikarenakan nilai lebih dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, sehingga tidak berpengaruh signifikan antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , dan variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $5,098 > t_{tabel}$  1,984 dan diperoleh nilai sig pada  $X_2$   $0,000 < 0,05$  dikarenakan nilai kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Dan nilai  $f_{hitung}$  adalah  $13,585 > f_{tabel}$  3,09 dengan sig  $0,000 < \alpha$  0,05, menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf  $\alpha$  0,05. Pengaruh kedua variabel ditunjukkan pada nilai korelasi  $R^2 = 0,468$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan yang positif. Berarti pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci :** *Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Pegawai .....	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	7
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	8
c. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai .....	10
d. Penilaian Kerja .....	13
e. Indikator Kinerja.....	
14	
2. Keterlibatan Kerja .....	15
a. Pengertian Keterlibatan Kerja .....	15
b. Macam-macam Program Keterlibatan Kerja .....	15

c. Hakekat Keterlibatan Kerja .....	16
d. Dimensi Keterlibatan Kerja .....	17
e. indikator keterlibatan Kerja.....	18
3. Budaya Organisasi .....	19
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	19
b. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi .....	20
c. Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	21
d. Manfaat Budaya Organisasi.....	22
e. Indikator Budaya Organisasi.....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	27

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Defenisi Operasional .....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data .....	41

### **BAB IV : DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	48
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	48
2. Identitas Responden .....	49
3. Analisa Variabel Penelitian .....	52
B. Pembahasan .....	58

1. Asumsi Klasik .....	58
2. Pengujian Regresi Linier Berganda .....	61
3. Pengujian Hipotesis .....	63
a. Uji t (uji secara parsial) .....	63
b. Uji f (uji secara simultan) .....	66
4. Koefisien Determinasi .....	67
C. Analisis Temuan Penelitian .....	68

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-I Skedul Penelitian .....	32
Tabel III-2 Daftar Populasi Penelitian .....	33
Tabel III-3 Daftar Sampel Penelitian .....	34
Tabel III-4 Skala Likert.....	36
Tabel III-5 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Pegawai (Y) .....	37
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrument Keterlibatan Kerja (X1).....	38
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrument Budaya Organisasi (X2) .....	37
Tabel III-8 Hasil Uji Reabilitas Instrument .....	41
Tabel IV-1 Skala Likert .....	48
Tabel IV-2 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel IV-3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel IV-4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Keterlibatan Kerja (X1) .....	52
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X2) .....	54
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	56
Tabel IV-8 Multikolinearitas .....	60
Tabel IV-9 Koefisien Regresi .....	62
Tabel IV-10 Uji t (X1) terhadap (Y) .....	64
Tabel IV-11 Uji t (X2) terhadap (Y) .....	66
Tabel IV-12 Uji f .....	67
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian .....	24
Gambar II-2 Paradigma Penelitian .....	25
Gambar II-3 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	45
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis f .....	46
Gambar IV-1 Normalitas .....	59
Gambar IV-2 Heterokedastisitas .....	61
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis (X1) terhadap (Y) .....	
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis (X1) terhadap (Y) .....	
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Bagi setiap instansi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi instansi. Tanpa adanya pegawai maka suatu instansi tersebut tidak pernah berdiri, selain itu tanpa kerja keras pegawai maka instansi tidak akan maju. Oleh sebab itu, pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan pegawainya agar pegawainya juga memberikan apa yang diharapkan pada instansi kepadanya, agar dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai akan semakin loyal dan semakin giat dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan.

Kinerja pegawai merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan dan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia instansi pemerintahan.

Meninjau berbagai hal diatas Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan instansi dan instansi menyadari betul bahwa mereka membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas untuk

mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan pegawai-pegawai yang berkualitas yaitu dengan meningkatkan keterlibatan kerja serta budaya organisasi yang memenuhi *standart* kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Ada dua faktor mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi (Mangkunegara 2014, hal 13). Motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawai dapat meningkatkan keterlibatan kerja para pegawai dan kemampuan dapat diperoleh dengan cara budaya organisasi. Dengan melaksanakan budaya organisasi diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsi dan tugas dalam kantor instansi.

Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seseorang pegawai bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan berkemampuan tinggi adalah dengan meningkatkan pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi.

Menurut Robbins (2008, hal.100) “keterlibatan kerja adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri ”. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Keterlibatan Kerja sangat dibutuhkan dalam suatu instansi perusahaan dan dapat sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Tingkat keterlibatan yang tinggi

akan menghasilkan rasa kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya dan juga menjadikan pekerjaan itu suatu hal yang penting bagi hidupnya.

Selain keterlibatan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli harus meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan “pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait” (Pabundu Tika 2010, hal. 4).

Masalah yang ditemukan masih adanya pegawai yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan karena perbedaan kepercayaan, ilmu pengetahuan, moral dan adaptasi eksternal dan internal. Selain itu juga. Masalah yang ditemui dalam kantor khususnya untuk keterlibatan kerja yaitu masih rendah tingkat kepedulian terhadap pekerjaan yang diberikan atasan sehingga sering terjadi kelalaian dalam mengerjakan tugas serta tingginya absensi pegawai, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan masih ada yang masuk kerja terlambat dan tidak mentaati peraturan yang berlaku, padahal waktu yang ditetapkan sudah ada.

Manfaat bagi kantor instansi antara lain adalah kantor instansi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaan sehingga kantor instansi dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Untuk itu penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga instansi dapat meningkatkan kualitas para pegawai instansi dimasa mendatang.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya tingkat kepedulian pegawai terhadap tugas yang diberikan.
2. Tidak maksimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan masalah**

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan beragam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini hanya membahas tentang keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar .

### **2. Rumusan masalah**

Untuk memperjelas masalah yang ada di perusahaan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli?

- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli?
- c. Apakah keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana dari jurusan ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat penelitian**

- a. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendasari perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar.
- b. Manfaat praktis, dapat memberikan masukan yang berarti bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli dalam meningkatkan kinerja

pegawai, khususnya melalui perspektif keterlibatan kerja dan budaya organisasi.

- c. Manfaat yang akan datang, diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi bagi peneliti peneliti berikutnya yang meneliti masalah yang sama atau berkaitan dengan masalah ini di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja pegawai**

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia, kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah instansi pemerintahan itu sendiri. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta instansi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah tertentu, sesuai standart instansi atau perusahaan. Hal ini sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya.

Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan pengertian kinerja menurut Wibowo (2014, hal. 7), “Performance sering disebut sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung”.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sebagaimana pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2014, hal. 9).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil keseluruhan pekerjaan yang telah dicapai seorang pegawai dalam mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

#### **b. Tujuan dan manfaat Kinerja pegawai**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan, salah satu cara digunakan untuk melihat perkembangan suatu instansi pemerintahan dilihat dari kinerja pegawainnya. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja instansi yang dicerminkan oleh kinerja pegawai atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kinerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014, hal. 10) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat kinerja menurut T. Hani Handoko (2008, hal. 135) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Ketidak-akuratan informasional.

- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- 9) Kesempatan kerja yang adil.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal.

Dengan demikian tujuan dan manfaat kinerja merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja pegawai didalam suatu instansi pemerintahan atau perusahaan.

### **c. Faktor-faktor kinerja pegawai**

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2014, hal. 13 ) adalah :

- 1) Kemampuan (*ability*)
- 2) Motivasi (*motivation*)

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pelatihan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

- 2) Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang searah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2014,hal. 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula mesti pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor kinerja terdiri :

1. Efektif dan Efisien
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin

#### 4. Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

##### **1. Efektif dan Efisien**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

##### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

##### **3. Disiplin**

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk dan sebaliknya.

#### **4. Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif baiknya mendapat tanggapan yang baik atau positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

#### **d. Prinsip Dasar Penilaian/ Evaluasi Kinerja**

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara 2014, hal. 13) :

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- c. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, yang dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

#### **e. Indikator kinerja pegawai**

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah :

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output rutin (ekstra).
- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Miner (1990) dalam Sutrisno (2010, hal. 172) indikator kinerja adalah :

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Sikap. Tingkat semangat kerjaserta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 4) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **2. Keterlibatan Kerja**

### **a. Pengertian Keterlibatan Kerja**

Menurut Robbins (2008, hal.100) “keterlibatan kerja adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri ”.

Sedangkan menurut Timothy (2008, hal.281) “Keterlibatan Karyawan adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi”.

“Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu” sebagaimana menurut (Lodahl & Kejner, 1965) dalam jurnal Aryaningtyas.

Dari beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

#### **b. Macam-macam Program Keterlibatan Kerja**

Tiga bentuk utama dari keterlibatan karyawan dalam Robbins (2008,hal.282) yaitu :

1. Manajemen Partisipatif
2. Partisipasi *Representative*

### 3. Lingkungan Kualitas

Adapun dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Manajemen partisipatif adalah proses dimana para bawahan berbagi suatu tingkat kekuatan pembuatan keputusan yang signifikan dengan atasan-atasan langsung mereka. Namun agar manajemen partisipatif bisa berfungsi dengan baik, persoalan-persoalan dimana para karyawan terlibat harus relevan dengan minat-minat mereka sehingga mereka akan termotivasi.
2. Partisipatif representatif adalah para pekerja berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasional melalui sebuah kelompok kecil yang terdiri atas karyawan-karyawan representatif. Tujuan dari partisipasi representatif adalah mendistribusikan kembali kekuatan dalam sebuah organisasi, menempatkan tenaga kerja di pijakan yang lebih sederajat dengan kepentingan manajemen dan pemegang saham.
3. Lingkaran Kualitas adalah kelompok kerja yang terdiri atas karyawan-karyawan yang bertemu secara teratur untuk mendiskusikan berbagai masalah kualitas kerja, menyelidiki penyebabnya, merekomendasikan solusi, dan mengambil tindakan perbaikan.

#### **c. Hakekat Keterlibatan Kerja**

Berikut hakekat keterlibatan kerja dalam jurnal Nurhasanah (2014, hal. 13-

14) sebagai berikut :

1. Keterlibatan Mental dan Emosional
2. Motivasi Kontribusi
3. Tanggung Jawab

Adapun dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Mental dan Emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut serta terlibat. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam kerjaan tapi juga pertemuan, tapi juga meminta pendapat, dan berbagai hal lainnya.

2. Motivasi Kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberikan kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifnya guna mencapai tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Keterlibatan kerja mendorong orang meminta tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Ini merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan dalam keberhasilannya.

**d. Dimensi Keterlibatan Kerja**

Ada tiga dimensi dalam keterlibatan kerja dalam Robbins (2008, hal.101) yaitu:

1. Komitmen efektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Komitmen efektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

**e. Indikator Keterlibatan Kerja**

Berikut indikator keterlibatan kerja dalam Robbins (2008, hal.100)

1. Lingkungan Kerja
2. Kompetensi
3. Makna pekerjaan
4. Otonomi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.
3. Makna Pekerjaan Kerja adalah sesuatu yang sifatnya impersonal dan obyektif, dalam arti ini kerja adalah tugas dan tanggung jawab. Untuk bekerja berarti orang menerapkan logika dan aturan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan .

4. Otonomi adalah Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.

### **3. Budaya Organisasi.**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri.

Menurut Sutrisno (2010, hal.2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Schein dalam Wirawan (2007, hal.8) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal , dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Sedangkan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk

meneruskan nilai-nilai dan norma-norma menurut pendapat Robert P. Vecchio dalam Wibowo (2011, hal. 170).

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berisi tentang nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh karyawan . Budaya Organisasi berperan sebagai alat pemecahan masalah dan sebagai petunjuk mana yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.

### **b. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (1996) dalam Nawawi (2013, hal. 69) peran dalam organisasi yaitu :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- 4) Budaya korporat itu meningkatkan kemantapan system sosial.

Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu Tika (2010, hal. 13)

- 1) Berperan menetapkan batasan
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.

- 4) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **c. Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Menurut Pabundu Tika (2010, hal. 7) Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

#### **1) Berdasarkan proses informasi**

##### **a. Budaya rasional**

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak ).

##### **b. Budaya ideologis**

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

##### **c. Budaya konsensus**

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan koehsi (iklim,moral, dan kerja sama kelompok).

##### **d. Budaya hierarkis**

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).

## **2) Berdasarkan Tujuannya**

- a. Budaya organisasi perusahaan
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial

### **d. Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi menurut Sutrisno (2010, hal. 27)

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan cirri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

### **e. Indikator Budaya Organisasi**

Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007, hal. 129) yaitu sebagai berikut;

1. Pelaksanaan nilai-nilai

2. Pelaksanaan norma
3. Kepercayaan dan filsafat
4. Pelaksanaan kode etik
5. Pelaksanaan seremoni
6. Sejarah organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan nilai-nilai dimana pelaksanaan nilai-nilai ini menyangkut nilai kode etik yang menjadi budaya dalam bekerja.
- 2) Pelaksanaan norma, maksudnya aturan dalam pelaksanaan.
- 3) Kepercayaan dan filsafat, maksudnya keyakinan terhadap pimpinan organisasi dalam menjalankan perusahaan harus dapat dukungan penuh dari seluruh pegawainya.
- 4) Pelaksanaan kode etik, maksudnya kurangnya pelaksanaan kode etik dalam bekerja, dalam budaya disebuah perusahaan.
- 5) Pelaksanaan seremoni bermaksud dimana dalam sebuah acara atau kegiatan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang ada.
- 6) Sejarah organisasi, maksudnya awal mula berdirinya organisasi harus dijadikan pedoman bagi seluruh pegawai.

## **B. Kerangka Konseptual**

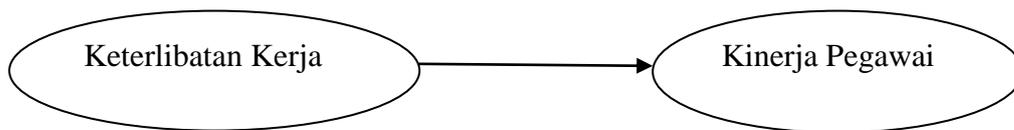
### **1. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai**

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan meningkatkan keterlibatan kerja. Keterlibatan Kerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja sehingga pegawai dapat

menjalankan semua tugas yang ada dan memiliki tanggung jawab yang besar akan tugas-tugas yang diberikan dan tepat waktu dalam bekerja.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sebagaimana pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2014, hal. 9)

Hasil penelitian Maria (2012) menyimpulkan ” secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y).”



Gambar II-1 : Paradigma Penelitian

## 2. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan cara dalam mengembangkan pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat, dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap pegawai.

Menurut Sutrisno (2010, hal.2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku,

disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Hasil penelitian Merina (2012) menyimpulkan ” secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y).”

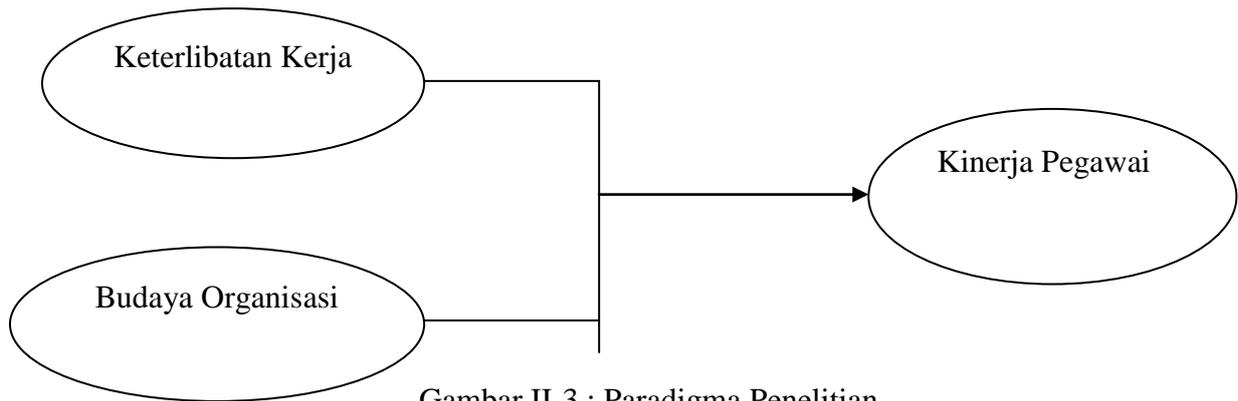


Gambar II-2 : Paradigma Penelitian

### **3. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi dengan kinerja pegawai**

Ada dua faktor mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2014, hal 13) adalah kemampuan dan motivasi. Adapun kemampuan dapat diperoleh dengan melalui budaya organisasi. Dengan melaksanakan program budaya organisasi diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsi dan tugas dalam kantor instansi.

Hasil penelitian Jerry (2012) Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat sebesar 96,3%. Artinya, budaya organisasi, keterlibatan kerja serta komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini sebesar 3,7%.



Gambar II-3 : Paradigma Penelitian

Dari tanda panah diatas menunjukkan adanya hubungan antara variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

### C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar
3. Keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar.

## **BAB III**

### **Metodologi Penelitian**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Didalam penelitian ini dilakukan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

#### **B. Defenisi operasional**

Defenisi operasional adalah usaha yang dilakukan untuk meneliti sejauh mana variabel suatu faktor berhubungan dengan faktor lain.

##### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Mangkunegara (2014, hal 9) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah:

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output rutin (ekstra).

- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerja sama.

## **2. Keterlibatan kerja (X1)**

Menurut Robbins dalam jurnal Maria (2012, hal.129) “keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri”.

Berikut indikator keterlibatan kerja dalam Robbins (2008, hal.100)

- 1) Lingkungan Kerja
- 2) Kompetensi
- 3) Makna pekerjaan
- 4) Otonomi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.
- 3) Makna Pekerjaan Kerja adalah sesuatu yang sifatnya impersonal dan obyektif, dalam arti ini kerja adalah tugas dan tanggung jawab.

Untuk bekerja berarti orang menerapkan logika dan aturan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan .

- 4) Otonomi adalah Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.

### **3. Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2010, hal.2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007, hal. 129) yaitu sebagai berikut;

- 1) Pelaksanaan nilai-nilai
- 2) Pelaksanaan norma
- 3) Kepercayaan dan filsafat
- 4) Pelaksanaan kode etik
- 5) Pelaksanaan seremoni
- 6) Sejarah organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan nilai-nilai dimana pelaksanaan nilai-nilai ini menyangkut nilai kode etik yang menjadi budaya dalam bekerja.
- 2) Pelaksanaan norma, maksudnya aturan dalam pelaksanaan.

- 3) Kepercayaan dan filsafat, maksudnya keyakinan terhadap pimpinan organisasi dalam menjalankan perusahaan harus dapat dukungan penuh dari seluruh pegawainya.
- 4) Pelaksanaan kode etik, maksudnya kurangnya pelaksanaan kode etik dalam bekerja, dalam budaya disebuah perusahaan.
- 5) Pelaksanaan seremoni bermaksud dimana dalam sebuah acara atau kegiatan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang ada.
- 6) Sejarah organisasi, maksudnya awal mula berdirinya organisasi harus dijadikan pedoman bagi seluruh pegawai.

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar Jl. Porsea No. 2.

### **2. Waktu penelitian**

Waktu Penelitian akan direncanakan dari Pebruari sampai Maret 2016.

**Tabel III-1: Waktu Penelitian**

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Nov'15				Des'15				Jan'16				Feb'16				Mar'16			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■								
5	Riset													■	■	■	■				
6	Pengolahan data																	■	■	■	■
7	Sidang skripsi																				■

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012, hal. 115).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematangsiantar.

**Tabel III-2 : POPULASI**

Unit Kerja	Populasi
Bagian Sumber Daya Manusia	10 orang
Bagian Hukum Dan Humas	71 orang
Bagian Keuangan	23 orang
Bagian Perlengkapan	14 orang
Bagian Litbang & PDE	6 orang
Bagian Perencana dan Supervisi	12 Orang
Bagian SPI	4 orang
Bagian Transmisi dan Distribusi	138 orang
Total	278 orang

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012, hal.116). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampling kuota yaitu pengambil sampel dari populasi yang mempunyai cirri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Berikut perinciannya :

**Tabel III-3: Penentuan Jumlah Sampel**

No	Unit Kerja	Sampel
	<b>Bagian Sumber Daya Manusia</b>	
1	Sub Bagian Penata Usahaan	5 orang
2	Sub Bagian Kesejahteraan Pegawai	3 orang
3	Sub Bagian Perkembangan Karir Diklat	2 orang
	<b>Bagian Hukum dan Humas</b>	
4	Sub Bagian Pembuat Rekening	4 orang
5	Sub Bagian Hubungan Langganan	7 orang
6	Sub Bagian Hukum	1 orang
7	Sub Bagian Sekretariat & Adm	3 orang
	<b>Bagian Keuangan</b>	
8	Sub Bagian KAS	3 orang
9	Sub Bagian Akuntansi	2 orang
10	Sub Bagian Anggaran	1 orang
11	Sub Bagian Penagihan	17 orang
	<b>Bagian Perlengkapan</b>	
16	Sub Bagian Rumah Tangga	10 orang
17	Sub Bagian Kendaraan Dinas	1 orang
18	Sub Bagian Pergudangan	2 orang
19	Sub Bagian Pengadaan	1 orang
	<b>Bagian Litbang &amp; PDE</b>	
20	Sub Bagian Litbang Database & Arsip	1 orang
21	Sub Bagian Litbang Bidang Adm & Keuangan	1 orang
22	Sub Bagian Litbang Teknologi	1 orang
23	Sub Bagian Litbang Perangkat Keras	3 orang
	<b>Bagian Perencana &amp; Supervisi</b>	
24	Sub Bagian Supervisi Teknik	2 orang
25	Sub Bagian Perencana Jaringan	6 orang
26	Sub Bagian Perencanaan Bangunan & Instalasi	4 orang
	<b>Bagian SPI</b>	
27	Sub Bagian Pengawasan Keuangan	2 orang
28	Sub Bagian Pengawasan Peralatan & Lapangan	1 orang
29	Sub Bagian Pengawasan Personalia & Tata Laksana	1 orang
	<b>Bagian Transmisi dan Distribusi</b>	
30	Sub Bagian Pengaliran Jaringan	1 orang
31	Kordinator Pengaliran Jaringan Zona Tengah	3 orang
32	Kordinator Pengaliran Jaringan Zona Utara	3 orang
33	Kordinator Pengaliran Jaringan Zona selatan	5 orang
	Jumlah	100orang

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar.

### 2. Studi dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari/menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

### 3. Daftar Pertanyaan ( *Quesioner* )

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala *Likert* yang terdiri lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

**Tabel III- 4: Skala *Likert***

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan :

**a. Uji Validitas Instrument**

Uji validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Ketentuan suatu butir instrument valid atau tidak adalah dengan melihat probalitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel seperti yang di bawah ini.

Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel III-5: Hasil uji validitas instrument Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,419 (positif)	0,195	Valid
2	0,440 (positif)	0,195	Valid
3	0,516 (positif)	0,195	Valid
4	0,328 (positif)	0,195	Valid
5	0,507 (positif)	0,195	Valid

6	0,570 (positif)	0,195	Valid
7	0,559 (positif)	0,195	Valid
8	0,494 (positif)	0,195	Valid
9	0,454 (positif)	0,195	Valid
10	0,395 (positif)	0,195	Valid
11	0,424 (positif)	0,195	Valid
12	0,385 (positif)	0,195	Valid

Sumber: Data Penelitian (diolah)

**Tabel III-6: Uji validitas instrumen Keterlibatan Kerja (X1)**

<b>No Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,538 (positif)	0,195	Valid
2	0,444 (positif)	0,195	Valid
3	0,594 (positif)	0,195	Valid
4	0,592 (positif)	0,195	Valid
5	0,467 (positif)	0,195	Valid
6	0,536 (positif)	0,195	Valid
7	0,644 (positif)	0,195	Valid
8	0,565 (positif)	0,195	Valid
9	0,412 (positif)	0,195	Valid
10	0,389 (positif)	0,195	Valid
11	0,494 (positif)	0,195	Valid
12	0,525 (positif)	0,195	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

**Tabel III-7: Uji validitas instrumen Budaya Organisasi (X2)**

<b>No Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,447 (positif)	0,195	Valid
2	0,542 (positif)	0,195	Valid
3	0,581 (positif)	0,195	Valid
4	0,514 (positif)	0,195	Valid
5	0,599 (positif)	0,195	Valid
6	0,437 (positif)	0,195	Valid
7	0,248 (positif)	0,195	Valid
8	0,485 (positif)	0,195	Valid
9	0,373 (positif)	0,195	Valid
10	0,605 (positif)	0,195	Valid
11	0,637 (positif)	0,195	Valid
12	0,571 (positif)	0,195	Valid
13	0,676 (positif)	0,195	Valid
14	0,345 (positif)	0,195	Valid
15	0,365 (positif)	0,195	Valid

**b. Uji Reliabilitas Instrument**

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji realibitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/ indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Rumus Cronbach Alpha menurut Arikunto dalam Azuar (2014, hal. 81) :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Sumber : Azuar Juliandi dan Irfan (2014 hal 86)

Dimana :

$r$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma i^2$  : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefesien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

**TABEL III.8: RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,733	Reliabel
Budaya Organisasi	0,778	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,642	Reliabel

## F. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal.258)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefesien regresi dari masing – masing variabel

$X_1$  = Pengaruh Keterlibatan Kerja

$X_2$  = Pengaruh Budaya Organisasi

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik yang sering digunakan adalah :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-

masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

#### *Uji Kolmogorov Smirnof*

Uji ini agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya anatar variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Dasar ketentuan

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.

#### **c. Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Dasar ketentuan

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3. Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji t (uji parsial)**

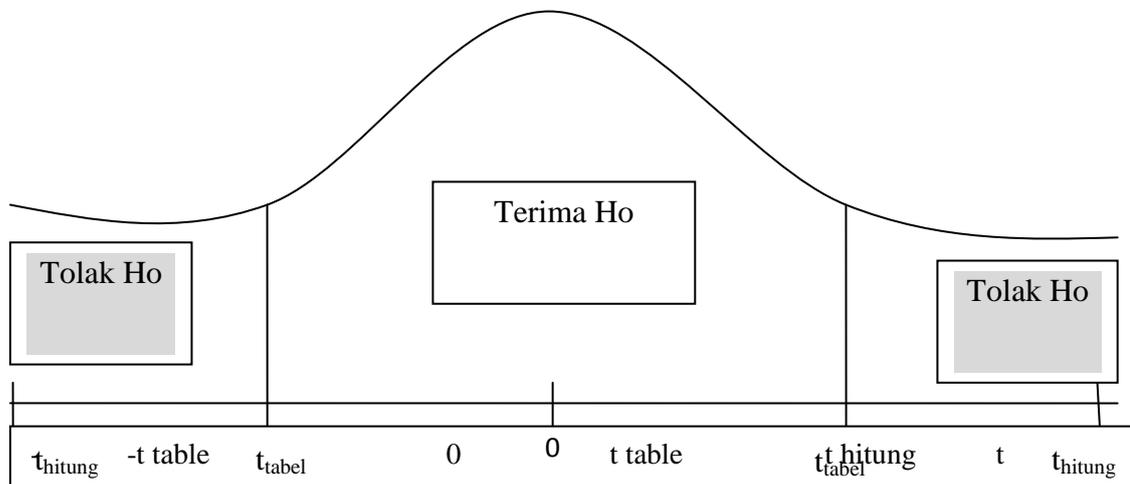
Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0), pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

- 1)  $H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2)  $H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

**Kriteria Pengujian Hipotesis :**



**Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

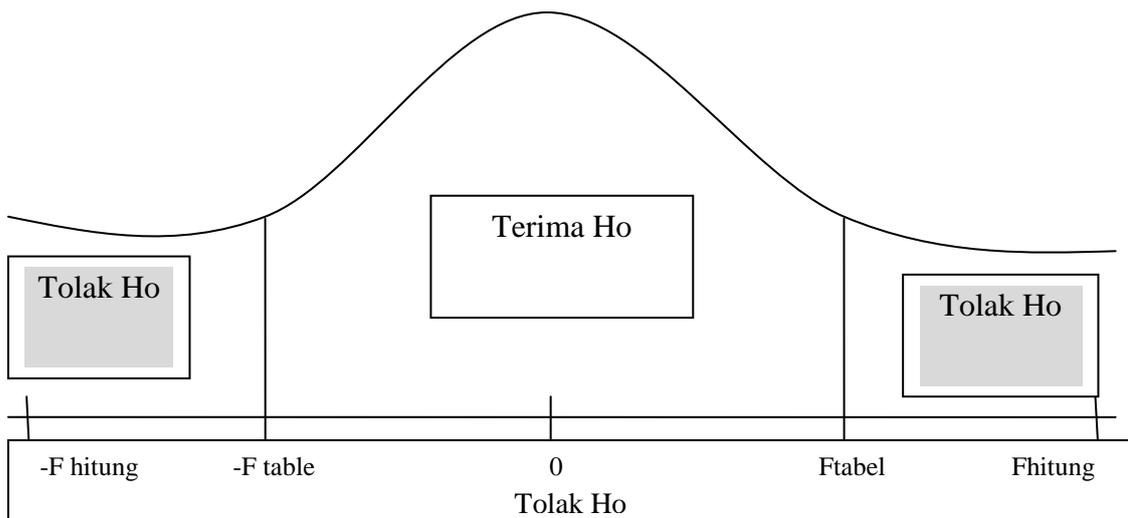
- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Keterlibatan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**b. Uji F**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Kriteria pengujian hipotesis :**



**Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau  $-F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai .

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Besarnya pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

$R^2$  = Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ), 15 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), 12 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 100 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV-1** *Skala Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) maupun variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

## 1. Hasil Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut :

### a. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 100 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV-2**  
**Berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25-35 tahun	14	14
36-41 tahun	41	41
42-50 tahun	45	45
Total	100	100

r : Data diolah, 2016

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 42-50 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 45%, usia antara 36-41 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 41%, sedangkan untuk responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 25-35 tahun 14 orang atau 14%.

### **b. Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 100 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-3**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	51	51
Perempuan	49	49
Total	100	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 100 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau sebesar 51%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang atau 49%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar.

### **c. Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 100 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-4**

**Berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	36	36
Diloma	35	35
S1	29	29
Total	100	100

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan data tabel di atas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 29%, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 36 orang atau 36% dan responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 35 orang atau 35% . Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 36 orang atau 36%.

## **2. Hasil Analisis Variabel Penelitian**

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penunulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden pada variabel keterlibatan kerja (X1)*

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variable X<sub>1</sub> (Keterlibatan Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	67	28	28	0	0	5	5	0	0	100	100
2	56	56	37	37	4	4	3	3	0	0	100	100
3	78	78	20	20	1	1	1	1	0	0	100	100
4	70	70	27	27	3	3	0	0	0	0	100	100
5	72	72	26	26	2	2	0	0	0	0	100	100
6	77	77	20	20	3	3	0	0	0	0	100	100
7	70	70	26	26	2	2	2	2	0	0	100	100
8	75	75	23	23	2	2	0	0	0	0	100	100
9	57	57	34	34	5	5	4	4	0	0	100	100
10	63	63	36	36	1	1	0	0	0	0	100	100
11	81	81	19	19	0	0	0	0	0	0	100	100
12	79	79	19	19	2	2	0	0	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2016

1. Jawaban responden tentang lingkungan perusahaan ini sungguh-sungguh memberi inspirasi terbaik bagi saya untuk menjalankan tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju setuju sebanyak 67 orang atau 67%.
2. Jawaban responden tentang pegawai terlibat dalam lingkungan kerja secara umum, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 56%.
3. Jawaban responden tentang di tempat kerja, pegawai sangat memerhatikan apa yang terjadi terhadap rekan-rekan kerja yang lain dan atasan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau 78%.

4. Jawaban responden tentang pegawai sering kali berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan secara lebih efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang atau 70%.
5. Jawaban responden tentang senang mengerejakan tugas-tugas dengan rekan-rekan kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang atau 72%
6. Jawaban responden tentang bersedia memberikan usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu perusahaan menjadi sukses, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 77 orang atau 77%.
7. Jawaban responden tentang pegawai sungguh-sungguh tertarik dalam pekerjaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang atau 70%.
8. Jawaban responden tentang tekun dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang atau 75%.
9. Jawaban responden tentang fokus dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang atau 57%.
10. Jawaban responden tentang saya sangat mencintai pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang atau 63%.
11. Jawaban responden tentang menghadiri rapat diperusahaan hingga rapat berakhir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81 orang atau 81%.

12. Jawaban responden tentang muncul ditempat kerja sedikit lebih awal untuk memastikan segala urusannya siap, mayoritas responden menjawab sangat setuju 79 orang atau 79%.

2) *Deskripsi persentase jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi (X2)*

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variable X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

Alternatip Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	60	60	33	33	4	4	2	2	1	1	100	100
2	75	75	18	18	6	6	1	1	0	0	100	100
3	66	66	29	29	3	3	2	2	0	0	100	100
4	65	65	27	27	4	4	2	2	2	2	100	100
5	74	74	17	17	5	5	4	4	0	0	100	100
6	62	62	23	23	13	13	1	1	1	1	100	100
7	66	66	24	24	9	9	1	1	0	0	100	100
8	62	62	25	25	11	11	2	2	0	0	100	100
9	66	66	24	24	7	7	2	2	1	1	100	100
10	78	78	18	18	1	1	1	1	2	2	100	100
11	71	71	25	25	2	2	1	1	1	1	100	100
12	62	62	28	28	7	7	1	1	2	2	100	100
13	79	79	15	15	4	4	1	1	1	1	100	100
14	56	56	39	39	5	5	0	0	0	0	100	100
15	64	64	31	31	3	3	2	2	0	0	100	100

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

1. Jawaban responden tentang kegiatan organisasi yang dilakukan dari tahun ketahun tetap sama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau 60%.

2. Jawaban responden tentang pegawai diwajibkan mematuhi peraturan dari tahun ke tahun, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang atau 75%.

3. Jawaban responden tentang yang pegawai diharapkan memperhatikan kecermatan analisis dan perhatian pada tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang atau 66%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan segala aspek pekerjaan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang atau 65%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan sering melakukan diskusi pekerjaan dengan pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 74 orang atau 74%.
6. Jawaban responden tentang keputusan pimpinan selalu memperhitungkan hasil dari kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau 62%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang atau 66%.
8. Jawaban responden tentang pegawai selalu agresif dan kompetitif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau 62%.
9. Jawaban responden tentang pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang atau 66%.

10. Jawaban responden tentang etika saat bekerja bagus maka hasil yang dicapai akan bagus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau 78%.
11. Jawaban responden tentang saling menghormati antar pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang atau 71%.
12. Jawaban responden tentang menerima setiap keputusan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau 62%.
13. Jawaban responden tentang selalu hadir dalam acara-acara yang dilaksanakan diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang atau 79%.
14. Jawaban responden tentang mengikuti apel wajib di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 56%.
15. Jawaban responden tentang ikut berpartisipasi jika ada kegiatan baik itu formal maupun non formal di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang atau 64%.

3) *Deskripsi persentase jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y)*

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Untuk Variable Y (Kinerja Pegawai)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	60	60	25	25	9	9	4	0	0	0	100	100
2	72	72	21	21	6	6	1	1	0	0	100	100
3	59	59	31	31	10	10	0	0	0	0	100	100
4	56	56	31	31	12	12	1	1	0	0	100	100
5	55	55	36	36	9	9	0	0	0	0	100	100
6	74	74	18	18	8	8	0	0	0	0	100	100
7	67	67	27	27	4	4	2	2	0	0	100	100

8	60	60	33	33	6	6	1	1	0	0	100	100
9	72	72	27	27	1	1	0	0	0	0	100	100
10	76	76	19	19	5	5	0	0	0	0	100	100
11	56	56	37	37	6	6	1	1	0	0	100	100
12	67	67	29	29	3	3	1	1	0	0	100	100

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

1. Jawaban responden tentang selalu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan baik, tepat waktu dan tuntas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau 60%.
2. Jawaban responden tentang senang bila menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang ditetapkan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang atau 72%.
3. Jawaban responden tentang merasa mampu dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang atau 59%.
4. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 56%.
5. Jawaban responden tentang selalu memiliki gagasan-gagasan baru untuk menyelesaikan pekerjaan , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau 55%.
6. Jawaban responden tentang mampu mencapai standart kuantitas kerja yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 74 orang atau 74%.

7. Jawaban responden tentang selalu melaksanakan tugas-tugas saya sesuai jadwal sebelum pimpinan atau bagian lain mempertanyakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang atau 67%.
8. Jawaban responden tentang selalu senang hati dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau 60%.
9. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan sesuai harapan , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang atau 72%.
10. Jawaban responden tentang menunjukkan sikap yang lebih baik kepada karyawan yang lebih tua, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang atau 76%.
11. Jawaban responden tentang bisa membedakan dimana saatnya bekerja dan beranda, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 56%.
12. Jawaban responden tentang selalu Berhati-hati dalam mengambil tindakan untuk setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang atau 67%.

## **B. PEMBAHASAN**

Penelitian ini akan menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan rumus Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinan.

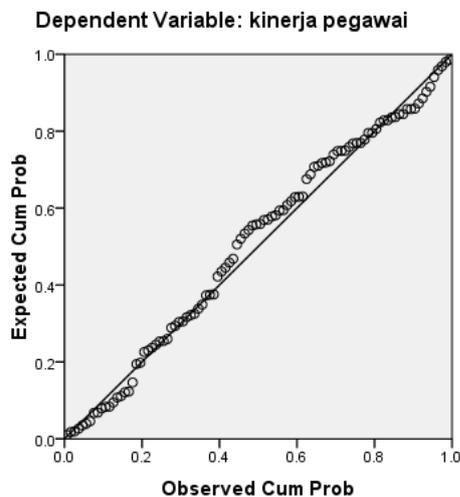
### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalita

**Gambar IV-1 : Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

#### **b. Multikolonieritas**

Multikolonieritas digunakan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance inflasi Factor / VIF*).

**Tabel IV-8 : Multikolonieritas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.849	6.200		4.653	.000		
<sup>1</sup> keterlibatan kerja	.100	.094	.097	1.069	.288	.979	1.022
budaya organisasi	.295	.060	.444	4.893	.000	.979	1.022

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Kedua variabel independen yakni Keterlibatan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

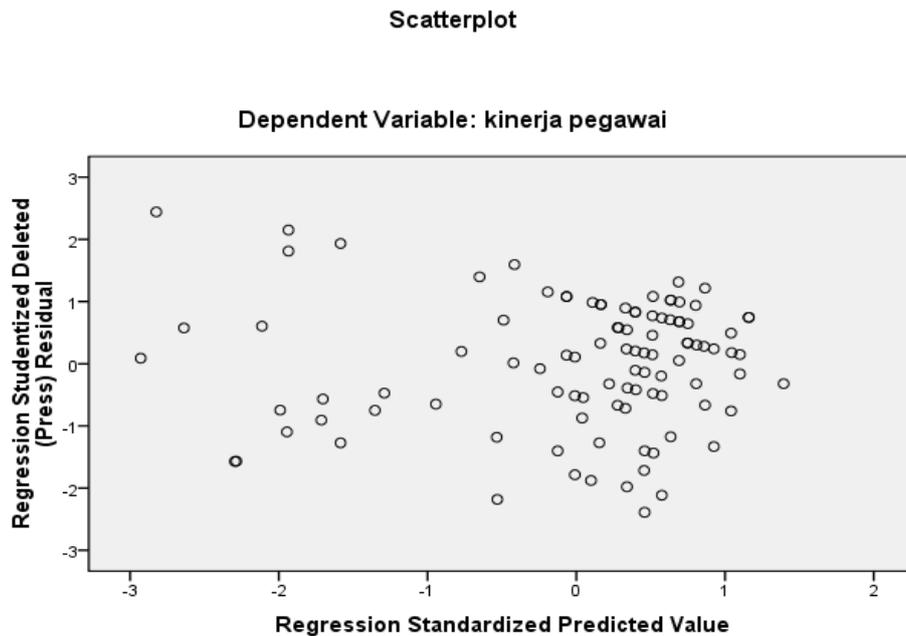
**c. Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengalaman yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar

dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar IV.2: Heterokedastisitas**



Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Uji Regresi linier Berganda

Hasil pengolah data dengan SPSS tentang pengaruh variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel IV-9 : Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.849	6.200		4.653	.000
keterlibatan kerja	.100	.094	.097	1.069	.288
budaya organisasi	.295	.060	.444	4.893	.000

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Dari perhitungan di atas didapat hasil sebagai berikut :

**a. = 28,849**

**b. =0,100**

**c. =0,295**

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (keterlibatan kerja dan budaya organisasi) :

$$Y = 28,849 + 0,100X_1 + 0,295X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (keterlibatan kerja dan budaya organisasi) memiliki koefisien b1 yang positif sehingga dapat diartikan jika keterlibatan kerja dan budaya organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, atau seluruh variabel

bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y. Variabel budaya organisasi yang memiliki kontribusi paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji t

#### a. Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel keterlibatan kerja X1 terhadap variabel kinerja pegawai Y dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-10: Koefisien Korelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.161 <sup>a</sup>	.026	.016	3.57795

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Melalui tabel diatas terlihat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,161, sedangkan *R-Square* adalah 0,026 atau 2,6 % variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel Keterlibatan kerja (X1) atau, secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi keterlibatan kerja terhadap variabel Y (kinerja pegawai ) adalah 2,6 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$  = (Tidak ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai)

$H_a: \rho \neq 0$  = (ada pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai)

**Tabel IV-11: Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.382	5.274		8.984	.000
	Keterlibatan Kerja	.156	.096	.161	1.619	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Dari tabel diatas tentang variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,619 <  $t_{tabel}$  sebesar 1,984 dengan demikian probabilitas sig 0,109 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar.

## b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel IV-12: Koefisien Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.202	3.22316

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,458. Sedangkan R- Square adalah 0,210 atau 21% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 21%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikasinya dengan uji t.

$H_0: = 0$  =(tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai)

$H_a : p \neq 0$  = (ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai).

**Tabel IV-13: uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.820	4.102	8.244	.000
	budaya organisasi	.305	.060	.458	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Dari tabel diatas tentang variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,098 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 dengan demikian probabilitas sig 0,000 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis no (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar.

#### 4. Uji F

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan uji F dengan ketentuan, jika nilai sig pada tabel Anova <  $\alpha$  0,05, maka h0 ditolak, namun bila sig >  $\alpha$  0,05 maka Ha diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-14: ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.863	2	140.931	13.585	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1006.247	97	10.374		
	Total	1288.110	99			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Nilai F pada tabel diatas adalah  $13,585 > 3,09$  dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha$   $0,05$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf  $\alpha$   $0,05$ .

### **5. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Keterlibatan kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

**Tabel IV-15: Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.203	3.22082	.219	13.585	2	97	.000	1.865

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Penelitian ( Diolah ) 2016

Semakin tinggi nilai *R-Square* maka akan semakin baik model regresi, karena kemampuan variabel bebas untuk menjalankan variabel terikatnya juga semakin besar. Nilai dapat diuji dengan determinasi :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,468^2 \times 100\% \\
 &= 21,9\%
 \end{aligned}$$

Nilai *R-Square* diatas diketahui bernilai 0,219 atau 21,9% artinya menunjukkan bahwa sekitar 21,9 %, variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi dan sisanya dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **C. Analisis Temuan Penelitian**

#### **1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini terlihat bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2008, hal.100) keterlibatan adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, “keterlibatan berpartisipasi secara aktif di

dalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri ”. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian diatas tidak relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Maria (2012) menyimpulkan ”secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja serta menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Wirawan (2008, hal.37) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif menciptakan,meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi., budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja,etos kerja, motivasi kerja karyawan.Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

Hasil diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Merina (2012) menyimpulkan ”secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y).”

### **3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian diatas terlihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Menurut kotter dan hasket dalam moehariono (2012, hal. 324) suatu budaya dikatan baik apabila serasi dan selaras dengan konteks bisnis dalam kateristik lingkungan industrinya dan segmen industri nya yang dispesifikasikan oleh strategi perusahaan atau strategi bisnisnya.semakin besar kecocokan dengan lingkungan maka semakin baik kinerjanya sebaliknya semakin kurang kecocokannya dengan lingkungan maka semakin jelek kinerjanya.

Pendapat diatas relevan dengan hasil penelitian Jerry (2012) Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank TabunganNegara,Tbk cabang Ciputat sebesar 96,3%. Artinya, budaya organisasi, keterlibatan kerja serta komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini sebesar 3,7%.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian diatas tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar, yang berarti semakin ditingkatkan keterlibatan kerja pegawai juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan dikarenakan sebagian pegawai masih belum fokus terhadap pekerjaannya karena adanya ketidak nyamanan dalam bekerja yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal di perusahaan.
- b. Berdasarkan penelitian diatas terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar, yang berarti semakin baik budaya suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Budaya organisasi yang baik tersebut ditandai dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh pegawai yg ada dalam organisasi.
- c. Berdasarkan penelitian diatas secara simultan terdapat pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar, yang berarti semakin ditingkatkan keterlibatan kerja dan budaya organisasi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, selanjutnya dapat disampaikan saran sbb:

1. Budaya organisasi yang diterapkan diperusahaan harus dipertahankan guna memberikan rasa aman dan kenyamanan terhadap lingkungan kerja serta menciptakan terjalinnya suasana kekeluargaan antar anggota dalam organisasi dapat dijadikan salah satu cara untuk memperbaiki budaya organisasi. Karena budaya yang dirasakan aman bagi pegawai akan menjadikan pegawai betah untuk tetap berada di lingkungan kerjanya serta memberikan hasil yang terbaik atas pekerjaannya.
2. Mengingat keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka ada baiknya instansi harus mengetahui lebih rinci lagi mengenai hal-hal lain yang dapat mendorong terciptanya keterlibatan kerja bagi para pegawai, selain itu instansi baiknya lebih memperhatikan bagaimana dapat memenuhi kebutuhan pegawai baik dari dalam diri mereka maupun dari luar, seperti perlu adanya peningkatan gaji yang diterima dan juga mengurangi tingkat kesalahpahaman antar rekan kerja dengan cara meningkatkan komunikasi antar divisi agar memperoleh informasi secara menyeluruh, sehingga bisa lebih akrab dan bertukar pengalaman.



## DAFTAR PUSTAKA

Aryaningtyas, (2013). *“Keterlibatan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja”*. JMK, Vol. 15. NO. 1, Maret 2013.

Juliandi Azuar, dkk, (2014). *“Metode Penelitian Bisnis”*, Medan : UMSU PRESS .

Jerry, (2012). *“Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat*. Jurnal Bisnis Manajemen, Universitas Bina Nusantara.

Nawawi Ismail, (2013). *“Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan”*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Mangkunegara, (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, (2014). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*, Bandung : PT. Refika Aditama.

Maria Ansel, (2012). *“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (POLRES) Ende”*. Vol. 05. NO. 02, Nopember 2012.

Merina (2012). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kruisnode Piano House Bandung”*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas TELKOM.

Moehariono, (2012).” *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins Stephen, (2008 ). *“Perilaku Organisasi”*, Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono, (2012). *“Meode Penelitian Bisnis”*, Bandung : Alfabeta, CV.

Suharmis Arikunto, (2013). *“Prosedur Penelitian”*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sutrisno Edy, (2011) . *“Budaya Organisasi”* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tika Pabunbdu, (2010). “ *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*” Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo, (2014). ”*Manajemen Kinerja*” Jakarta : PT. Raja

Grafindo Persada.

Wirawan, (2007). “*Budaya dan Iklim Organisasi*”, Jakarta : Salemba Empat.

.

.

## Petunjuk Mengisi Kuesioner

1. Mohon memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuisisioner ini pertama kali.

### IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia	.....	Tahun		
2	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/>	Laki-Laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan
3	Tingkat Pendidikan	<input type="checkbox"/>	SMA	<input type="checkbox"/>	Diploma <input type="checkbox"/> S1

<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

### 1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan baik, tepat waktu dan tuntas.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
2	Saya senang bila menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang ditetapkan dengan hasil yang memuaskan	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
3	Saya merasa mampu dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
5	Saya selalu memiliki gagasan-gagasan baru untuk menyelesaikan pekerjaan maupun perusahaan	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
6	Saya mampu mencapai standart kuantitas kerja yang diberikan perusahaan.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
<b>Keandalan</b>						
7	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas saya sesuai jadwal sebelum pimpinan atau bagian lain mempertanyakan	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

8	Saya selalu senang hati menerima tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	5	4	3	2	1
9	Hasil kerja sesuai harapan	5	4	3	2	1
<b>Sikap</b>						
10	Saya menunjukkan sikap yang lebih baik kepada karyawan yang lebih tua	5	4	3	2	1
11	Saya bisa membedakan dimana saatnya bekerja dan bercanda	5	4	3	2	1
12	Selalu Berhati-hati dalam mengambil tindakan untuk setiap pekerjaan	5	4	3	2	1

### 1. Keterlibatan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Penilaian				
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Lingkungan kerja perusahaan ini sungguh-sungguh memberi inspirasi terbaik bagi saya untuk menjalankan perusahaan	5	4	3	2	1
2	Saya terlibat didalam lingkungan kerja secara umum.	5	4	3	2	1
3	Di tempat kerja, saya sangat memerhatikan apa yang terjadi terhadap rekan-rekan kerja yang lain dan atasan saya.	5	4	3	2	1
<b>Kompetensi</b>						
4	Saya sering kali berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan saya secara lebih efektif	5	4	3	2	1
5	Saya senang mengerjakan tugas-tugas dengan rekan-rekan kantor saya	5	4	3	2	1
6	Saya bersedia memberikan usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu perusahaan ini menjadi sukses.	5	4	3	2	1
<b>Makna Pekerjaan</b>						
7	Saya sungguh-sungguh tertarik dengan pekerjaan saya ini	5	4	3	2	1
8	Saya tekun dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan.	5	4	3	2	1
9	Saya fokus ketika bekerja.	5	4	3	2	1
10	Saya sangat mencintai pekerjaan saya	5	4	3	2	1
<b>Otonomi</b>						

11	Saya menghadiri rapat di perusahaan hingga rapat berakhir.	5	4	3	2	1
12	Saya biasanya muncul di tempat kerja sedikit lebih awal untuk memastikan segalanya siap.	5	4	3	2	1

## 2. Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Penilaian				
	<b>Sejarah Organisasi</b>					
1	Kegiatan organisasi yang dilakukan dari tahun ke tahun tetap sama.	5	4	3	2	1
2	Pegawai diwajibkan mematuhi peraturan yang dibuat dari tahun ke tahun	5	4	3	2	1
	<b>Pelaksanaan Nilai-nilai</b>					
3	Pegawai diharapkan memperhatikan kecermatan analisis dan perhatian pada tugas.	5	4	3	2	1
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan segala aspek pekerjaan yang dimiliki.	5	4	3	2	1
5	Pimpinan sering melaksanakan diskusi pekerjaan dengan pegawai	5	4	3	2	1
	<b>Pelaksanaan Norma</b>					
6	Keputusan pimpinan selalu memperhitungkan hasil dari kinerja pegawai.	5	4	3	2	1
7	Pimpinan memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil kerja.	5	4	3	2	1
	<b>Kepercayaan dan Filsafat</b>					
8	Pegawai selalu agresif dan kompetitif.	5	4	3	2	1
9	Pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1
	<b>Pelaksanaan Kode Etik</b>					
10	Jika etika saat bekerja bagus maka hasil yang dicapai akan bagus .	5	4	3	2	1
11	Saling menghormati antar pegawai.	5	4	3	2	1
12	Menerima setiap keputusan yang diambil pimpinan.	5	4	3	2	1
	<b>Pelaksanaan Seremoni</b>					

13	Selalu hadir dalam acara-acara yang dilaksanakan di perusahaan.	5	4	3	2	1
14	Mengikuti apel wajib di perusahaan.	5	4	3	2	1
15	Ikut berpartisipasi jika ada kegiatan baik itu formal maupun non formal di perusahaan.	5	4	3	2	1

**VARIABEL KETERLIBATAN KERJA**  
Correlations

**Correlations**

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	total
item1 Pearson Correlation	1	.110	.216*	.302**	.192	.049	.401**	.206*	.158	.152	.132	.119	.538**
Sig. (2-tailed)		.277	.031	.002	.055	.628	.000	.040	.117	.132	.190	.236	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item2 Pearson Correlation	.110	1	.122	.269**	.022	.138	.147	.156	.069	.097	.169	.258**	.444**
Sig. (2-tailed)	.277		.226	.007	.825	.169	.144	.121	.496	.339	.092	.009	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item3 Pearson Correlation	.216*	.122	1	.283**	.251*	.212	.217	.328**	.328**	.287**	.259**	.259**	.594**
Sig. (2-tailed)	.031	.226		.004	.012	.035	.030	.001	.001	.004	.009	.009	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item4 Pearson Correlation	.302**	.269**	.283**	1	.306**	.241*	.305**	.197*	.087	.166	.179	.381**	.592**
Sig. (2-tailed)	.002	.007	.004		.002	.016	.002	.049	.391	.098	.074	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item5 Pearson Correlation	.192	.022	.251*	.306**	1	.326**	.359**	.119	.031	.063	.168	.219	.467**
Sig. (2-tailed)	.055	.825	.012	.002		.001	.000	.238	.757	.532	.094	.029	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item6 Pearson Correlation	.049	.138	.212*	.241*	.326**	1	.403**	.326**	.037	.123	.409**	.343**	.536**
Sig. (2-tailed)	.628	.169	.035	.016	.001		.000	.001	.712	.223	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item7 Pearson Correlation	.401**	.147	.217	.305**	.359**	.403**	1	.535**	.101	.073	.129	.265**	.644**
Sig. (2-tailed)	.000	.144	.030	.002	.000	.000		.000	.317	.468	.201	.008	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item8 Pearson Correlation	.206*	.156	.328**	.197*	.119	.326**	.535**	1	.185	.111	.307**	.123	.565**
Sig. (2-tailed)	.040	.121	.001	.049	.238	.001	.000		.066	.270	.002	.223	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item9 Pearson Correlation	.158	.069	.328**	.087	.031	.037	.101	.185	1	.148	.012	.031	.412**
Sig. (2-tailed)	.117	.496	.001	.391	.757	.712	.317	.066		.142	.906	.757	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item10 Pearson Correlation	.152	.097	.287**	.166	.063	.123	.073	.111	.148	1	.241*	.053	.389**
Sig. (2-tailed)	.132	.339	.004	.098	.532	.223	.468	.270	.142		.016	.597	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item11 Pearson Correlation	.132	.169	.259**	.179	.168	.409**	.129	.307**	.012	.241*	1	.472**	.494**
Sig. (2-tailed)	.190	.092	.009	.074	.094	.000	.201	.002	.906	.016		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item12 Pearson Correlation	.119	.258**	.259**	.381**	.219	.343**	.265**	.123	.031	.053	.472**	1	.525**
Sig. (2-tailed)	.236	.009	.009	.000	.029	.000	.008	.223	.757	.597	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
total Pearson Correlation	.538**	.444**	.594**	.592**	.467**	.536**	.644**	.565**	.412**	.389**	.494**	.525**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## Reliability

### Keterlibatan Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	12

### Budaya Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	15

### Kinerja Pegawai

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	12

## VARIABEL KINERJA PEGAWAI

### Correlations

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	total
Pearson Correlation	1	.203 <sup>*</sup>	-.018	-.123	.242 <sup>*</sup>	.385 <sup>**</sup>	.178	.045	.083	.014	-.012	-.088	.419 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.042	.860	.224	.015	.000	.077	.660	.411	.890	.904	.386	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.203 <sup>*</sup>	1	.224 <sup>*</sup>	-.124	.133	.069	.076	.160	.215 <sup>*</sup>	.100	.150	.244 <sup>*</sup>	.440 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.042		.025	.217	.188	.492	.452	.112	.031	.320	.137	.014	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	-.018	.224 <sup>*</sup>	1	.150	.170	.064	.316 <sup>**</sup>	.308 <sup>**</sup>	.195	.113	.261 <sup>**</sup>	.091	.516 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.860	.025		.136	.091	.527	.001	.002	.052	.261	.009	.371	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	-.123	-.124	.150	1	-.048	.006	.066	.148	.205 <sup>*</sup>	.446 <sup>**</sup>	.100	.022	.328 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.224	.217	.136		.635	.952	.516	.141	.041	.000	.321	.829	.001
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.242 <sup>*</sup>	.133	.170	-.048	1	.435 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>	.072	.140	-.018	.138	.064	.507 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.015	.188	.091	.635		.000	.000	.478	.166	.857	.171	.530	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.385 <sup>**</sup>	.069	.064	.006	.435 <sup>**</sup>	1	.390 <sup>**</sup>	.263 <sup>**</sup>	.140	.092	.180	.029	.570 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.492	.527	.952	.000		.000	.008	.163	.365	.073	.773	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.178	.076	.316 <sup>**</sup>	.066	.410 <sup>**</sup>	.390 <sup>**</sup>	1	.007	.320 <sup>**</sup>	.003	.268 <sup>**</sup>	.036	.559 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.077	.452	.001	.516	.000	.000		.942	.001	.976	.007	.723	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.045	.160	.308 <sup>**</sup>	.148	.072	.263 <sup>**</sup>	.007	1	.131	.278 <sup>**</sup>	.001	.378 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.660	.112	.002	.141	.478	.008	.942		.194	.005	.993	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.083	.215 <sup>*</sup>	.195	.205 <sup>*</sup>	.140	.140	.320 <sup>**</sup>	.131	1	.022	.094	.176	.454 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.411	.031	.052	.041	.166	.163	.001	.194		.825	.354	.080	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.014	.100	.113	.446 <sup>**</sup>	-.018	.092	.003	.278 <sup>**</sup>	.022	1	.025	.212 <sup>*</sup>	.395 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.890	.320	.261	.000	.857	.365	.976	.005	.825		.802	.035	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	-.012	.150	.261 <sup>**</sup>	.100	.138	.180	.268 <sup>**</sup>	.001	.094	.025	1	.160	.424 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.904	.137	.009	.321	.171	.073	.007	.993	.354	.802		.113	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	-.088	.244 <sup>*</sup>	.091	.022	.064	.029	.036	.378 <sup>**</sup>	.176	.212 <sup>*</sup>	.160	1	.385 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.386	.014	.371	.829	.530	.773	.723	.000	.080	.035	.113		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.419 <sup>**</sup>	.440 <sup>**</sup>	.516 <sup>**</sup>	.328 <sup>**</sup>	.507 <sup>**</sup>	.570 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>	.454 <sup>**</sup>	.395 <sup>**</sup>	.424 <sup>**</sup>	.385 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## VARIABEL BUDAYA ORGANISASI



	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.014	.083	.000	.700	.479	.359	.027	.083	.000		.000	.025	.186	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item13	Pearson Correlation	.245*	.233*	.330**	.251*	.294**	.373**	.115	.287**	.195	.553**	.439**	.353**	1	.131	.226*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.014	.020	.001	.012	.003	.000	.255	.004	.052	.000	.000	.000		.195	.024	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item14	Pearson Correlation	.045	.209*	.206*	.081	.064	.052	.120	.155	.053	.134	.236*	.225*	.131	1	.050	.345**
	Sig. (2-tailed)	.657	.037	.040	.422	.525	.606	.235	.124	.602	.182	.018	.025	.195		.621	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
item15	Pearson Correlation	-.019	-.005	.127	.017	.146	.036	-.030	.164	.278**	.413**	.263**	.133	.226*	.050	1	.365**
	Sig. (2-tailed)	.852	.964	.209	.865	.148	.726	.770	.103	.005	.000	.008	.186	.024	.621		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.447**	.542**	.581**	.514**	.599**	.437**	.248*	.485**	.373**	.605**	.637**	.571**	.676**	.345**	.365**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## ASUMSI KLASIK

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja pegawai	54.6700	3.60711	100
keterlibatan kerja	55.9000	3.48300	100
budaya organisasi	68.4300	5.42023	100

### Correlations

		kinerja pegawai	keterlibatan kerja	budaya organisasi
Pearson Correlation	kinerja pegawai	1.000	.161	.458
	keterlibatan kerja	.161	1.000	.145
	budaya organisasi	.458	.145	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja pegawai	.	.054	.000
	keterlibatan kerja	.054	.	.075
	budaya organisasi	.000	.075	.
N	kinerja pegawai	100	100	100
	keterlibatan kerja	100	100	100
	budaya organisasi	100	100	100

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi, keterlibatan kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.203	3.22082	.219	13.585	2	97	.000	1.865

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.203	3.22082	.219	13.585	2	97	.000	1.865

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, keterlibatan kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281.863	2	140.931	13.585	.000 <sup>a</sup>
Residual	1006.247	97	10.374		
Total	1288.110	99			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	28.849	6.200				4.653	.000	16.543	41.154		
keterlibatan kerja	.100	.094	.097	1.069	.288	-.086	.287	.161	.108	.096	.979	1.022
budaya organisasi	.295	.060	.444	4.893	.000	.176	.415	.458	.445	.439	.979	1.022

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	keterlibatan kerja	budaya organisasi
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	25.866	.03	.28	.84
	3	.002	41.636	.97	.72	.16

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

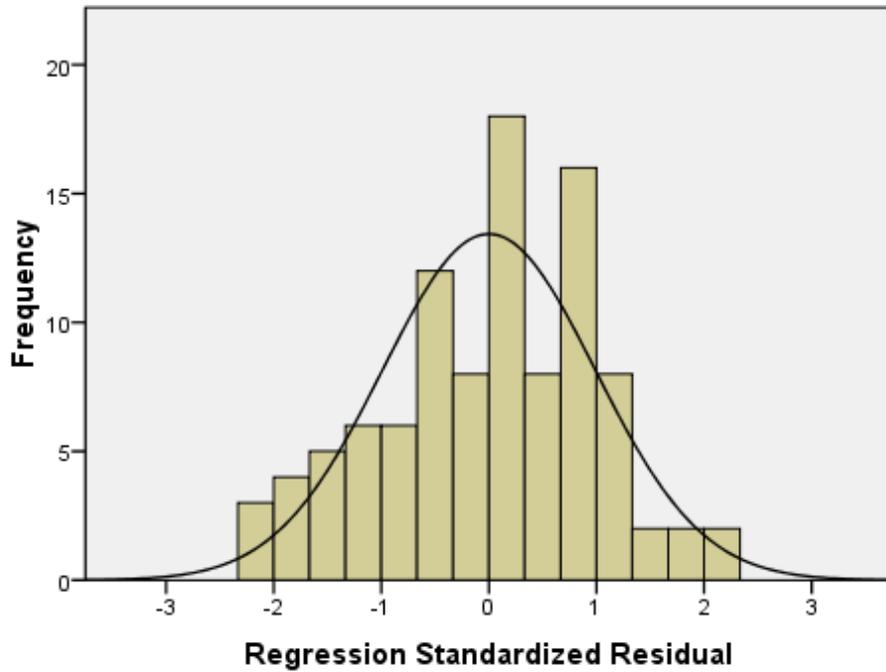
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49.7275	57.0219	54.6700	1.68734	100
Std. Predicted Value	-2.929	1.394	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.334	1.221	.524	.194	100
Adjusted Predicted Value	48.7129	57.0592	54.6665	1.71445	100
Residual	-7.44489	7.09522	.00000	3.18812	100
Std. Residual	-2.311	2.203	.000	.990	100
Stud. Residual	-2.333	2.381	.001	1.010	100
Deleted Residual	-7.58342	8.28708	.00351	3.31858	100
Stud. Deleted Residual	-2.389	2.441	.000	1.018	100
Mahal. Distance	.074	13.248	1.980	2.502	100
Cook's Distance	.000	.317	.014	.035	100
Centered Leverage Value	.001	.134	.020	.025	100

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

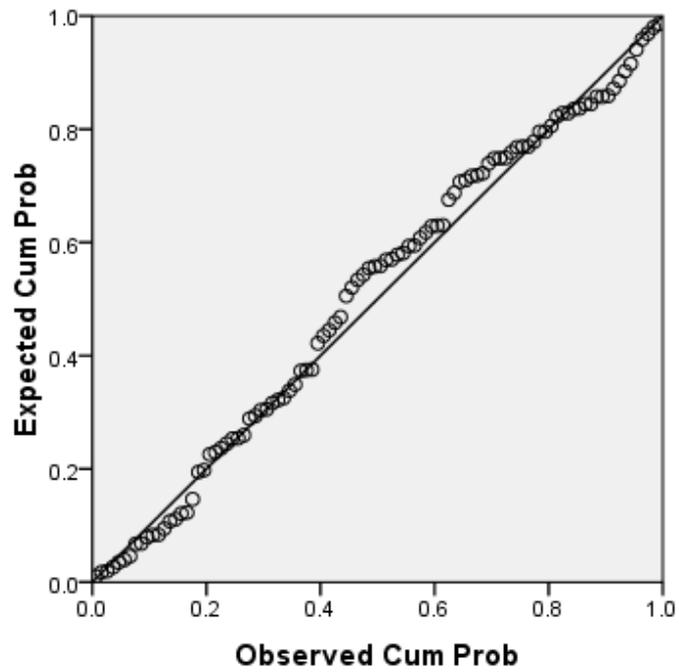
## Charts Histogram

Dependent Variable: kinerja pegawai



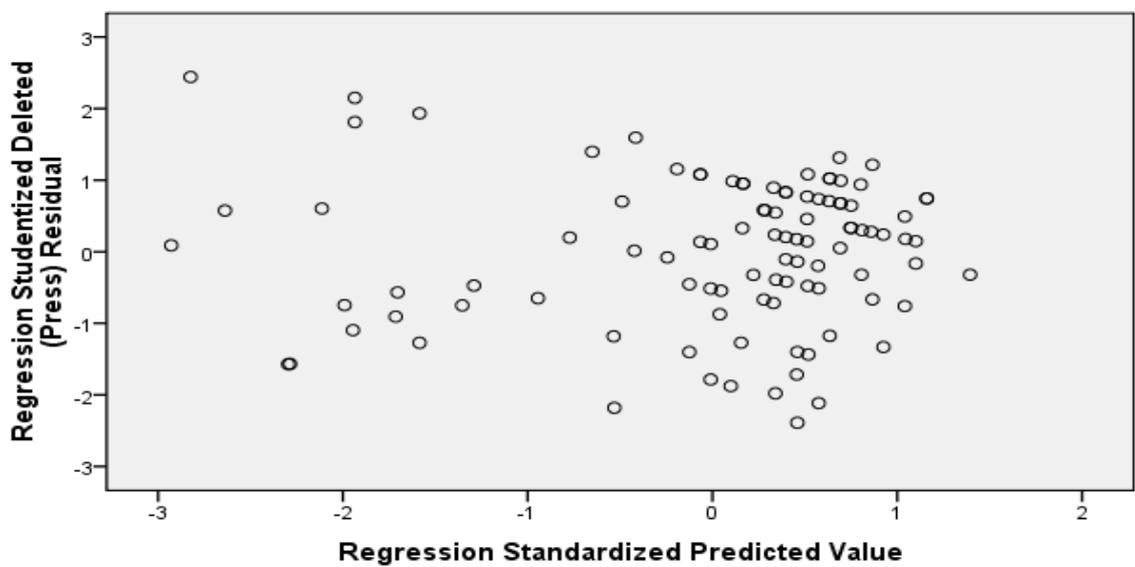
## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja pegawai



**Statistics**

		usia	jenis kelamin	tingkat pendidikan
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	14	14.0	14.0	14.0
	36-41	41	41.0	41.0	55.0
	42-50	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	51	51.0	51.0	51.0
	perempuan	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**tingkat pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	36	36.0	36.0	36.0
	DIPLOMA	35	35.0	35.0	71.0
	S1	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Frequency Variabel Keterlibatan Kerja (X1)**

**item1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	5.0	5.0	5.0
	setuju	28	28.0	28.0	33.0
	sangat setuju	67	67.0	67.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	netral	4	4.0	4.0	7.0
	setuju	37	37.0	37.0	44.0
	sangat setuju	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	1	1.0	1.0	2.0
	setuju	20	20.0	20.0	22.0
	sangat setuju	78	78.0	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	3.0	3.0	3.0
	setuju	27	27.0	27.0	30.0
	sangat setuju	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	2.0	2.0	2.0
	setuju	26	26.0	26.0	28.0
	sangat setuju	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	3.0	3.0	3.0
	setuju	20	20.0	20.0	23.0
	sangat setuju	77	77.0	77.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	netral	2	2.0	2.0	4.0
	setuju	26	26.0	26.0	30.0
	sangat setuju	70	70.0	70.0	100.0

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	netral	2	2.0	2.0	4.0
	setuju	26	26.0	26.0	30.0
	sangat setuju	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	2.0	2.0	2.0
	setuju	23	23.0	23.0	25.0
	sangat setuju	75	75.0	75.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.0	4.0	4.0
	netral	5	5.0	5.0	9.0
	setuju	34	34.0	34.0	43.0
	sangat setuju	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.0	1.0	1.0
	setuju	36	36.0	36.0	37.0

	sangat setuju	63	63.0	63.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	19	19.0	19.0	19.0
	sangat setuju	81	81.0	81.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	2.0	2.0	2.0
	setuju	19	19.0	19.0	21.0
	sangat setuju	79	79.0	79.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Frequency Variabel Budaya Organisasi (X2)**

**item1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	tidak setuju	2	2.0	2.0	3.0
	netral	4	4.0	4.0	7.0
	setuju	33	33.0	33.0	40.0
	sangat setuju	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	6	6.0	6.0	7.0
	setuju	18	18.0	18.0	25.0
	sangat setuju	75	75.0	75.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	netral	3	3.0	3.0	5.0
	setuju	29	29.0	29.0	34.0
	sangat setuju	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	2	2.0	2.0	4.0
	netral	4	4.0	4.0	8.0
	setuju	27	27.0	27.0	35.0
	sangat setuju	65	65.0	65.0	100.0

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	2	2.0	2.0	4.0
	netral	4	4.0	4.0	8.0
	setuju	27	27.0	27.0	35.0
	sangat setuju	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.0	4.0	4.0
	netral	5	5.0	5.0	9.0
	setuju	17	17.0	17.0	26.0
	sangat setuju	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	tidak setuju	1	1.0	1.0	2.0
	netral	13	13.0	13.0	15.0
	setuju	23	23.0	23.0	38.0
	sangat setuju	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	9	9.0	9.0	10.0
	setuju	24	24.0	24.0	34.0
	sangat setuju	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	netral	11	11.0	11.0	13.0
	setuju	25	25.0	25.0	38.0
	sangat setuju	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	tidak setuju	2	2.0	2.0	3.0
	netral	7	7.0	7.0	10.0
	setuju	24	24.0	24.0	34.0
	sangat setuju	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	1	1.0	1.0	3.0
	netral	1	1.0	1.0	4.0
	setuju	18	18.0	18.0	22.0
	sangat setuju	78	78.0	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	tidak setuju	1	1.0	1.0	2.0
	netral	2	2.0	2.0	4.0
	setuju	25	25.0	25.0	29.0
	sangat setuju	71	71.0	71.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	1	1.0	1.0	3.0
	netral	7	7.0	7.0	10.0
	setuju	28	28.0	28.0	38.0
	sangat setuju	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	tidak setuju	1	1.0	1.0	2.0
	netral	4	4.0	4.0	6.0
	setuju	15	15.0	15.0	21.0
	sangat setuju	79	79.0	79.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.0	5.0	5.0
	4	39	39.0	39.0	44.0
	5	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	3	3	3.0	3.0	5.0
	4	31	31.0	31.0	36.0
	5	64	64.0	64.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Frequency Variabel Kinerja Pegawai (Y)

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	4	4.0	4.0	6.0
	netral	9	9.0	9.0	15.0
	setuju	25	25.0	25.0	40.0
	sangat setuju	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	6	6.0	6.0	7.0
	setuju	21	21.0	21.0	28.0
	sangat setuju	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	10	10.0	10.0	10.0
	setuju	31	31.0	31.0	41.0
	sangat setuju	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	12	12.0	12.0	13.0
	setuju	31	31.0	31.0	44.0
	sangat setuju	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	9	9.0	9.0	9.0
	setuju	36	36.0	36.0	45.0
	sangat setuju	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	8	8.0	8.0	8.0
	setuju	18	18.0	18.0	26.0
	sangat setuju	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	netral	4	4.0	4.0	6.0
	setuju	27	27.0	27.0	33.0
	sangat setuju	67	67.0	67.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	6	6.0	6.0	7.0
	setuju	33	33.0	33.0	40.0
	sangat setuju	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	1.0	1.0	1.0
	setuju	27	27.0	27.0	28.0
	sangat setuju	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	5	5.0	5.0	5.0
	setuju	19	19.0	19.0	24.0
	sangat setuju	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	6	6.0	6.0	7.0
	setuju	37	37.0	37.0	44.0
	sangat setuju	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**item12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	netral	3	3.0	3.0	4.0
	setuju	29	29.0	29.0	33.0
	sangat setuju	67	67.0	67.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.161 <sup>a</sup>	.026	.016	3.57795	.026	2.620	1	98	.109	1.482

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	45.329	5.782		7.839	.000	33.854	56.803					
	keterlibatan kerja	.167	.103	.161	1.619	.109	-.038	.372	.161	.161	.161	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

## Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.202	3.22316	.210	25.991	1	98	.000	1.854

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	33.820	4.102		8.244	.000	25.679	41.961					
	budaya organisasi	.305	.060	.458	5.098	.000	.186	.423	.458	.458	.458	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai